SEÑOR PRESIDENTE.- Habiendo número, está abierta la sesión.

(Es la hora 9 y 15 minutos)

La Comisión de Asuntos Laborales y Seguridad Social integrada con la de Hacienda tiene mucho gusto en recibir al señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social, al señor Subsecretario del Ministerio de Economía y Finanzas y asesores, a quienes agradece su presencia, ya que han sido invitados para que nos brinden su opinión sobre la ley de libertad sindical, que viene con media sanción, y sobre las propuestas de modificación introducidas en esta Comisión. En el momento de la citación, se le hizo llegar al señor Ministro un comparativo y creo que también el texto de la ley que sería definitivo.

SEÑOR MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.- Agradezco la posibilidad de dar una opinión sobre todo este proceso.

En la Cámara de Representantes se aprobó un proyecto, que llegó con media sanción al Senado y, a partir de allí, tuve unas cuantas conversaciones con integrantes del sector empresarial, en un momento con 17 Cámaras y luego, en más de una ocasión, con los Presidentes de la Cámara de Industrias, la Cámara de Comercio, la Asociación Rural y la Cámara de la Construcción. Ellos planteaban su preocupación por el proyecto que se había aprobado en la Cámara de Representantes, fundamentalmente, con respecto a tres aspectos: la presencia de un registro de empresas infractoras y la imposibilidad de licitar con empresas del Estado que estuvieran en ese registro; la inversión de la carga de la prueba; y la retroactividad de la vigencia de la ley al 1º de marzo, elementos con los que discrepaban.

Esos eran los tres elementos fundamentales. A su vez, algunos empresarios hicieron hincapié en la universalidad de la ley, es decir, que abarcara a todos los afiliados a los sindicatos. A partir del planteamiento de esas preocupaciones, se buscó la integración de una comisión cuatripartita sobre la base de cuatro puntos: uno de ellos consistía en un acuerdo de no despidos mientras funcionara la Comisión; otro, en un decreto que, apoyado en el Convenio 8798 de la OIT, respaldara el compromiso de no despidos defendiendo a los trabajadores sindicalizados; asimismo, se realizó un pedido a la Cámara de Senadores para que postergara por sesenta días el tratamiento del tema, para dar tiempo a la Comisión a discutir lo planteado por el sector empresarial; y el último punto era la integración de la Comisión Cuatripartita.

Se actuó de esa manera pero, a los dos o tres días, se produjeron despidos en las empresas Maniser -que es una metalúrgica-, TV Libre y Bimsa, lo que enturbió el ambiente. El PIT-CNT pidió que se convocara al ámbito de protección de sindicalistas, que estaba establecido en el decreto, a la vez que el sector empresarial solicitó que se elaborara un decreto de prevención de conflictos. Ambas cosas se hicieron: se convocó el ámbito que establecía el primer decreto de protección de sindicalistas, lo que se completó con el segundo decreto. Esto llevó a que se demorara un mes el comienzo del intercambio por el tema fueros.

Cuando comenzó este proceso se manejaban varios acuerdos, pero en base a un concepto que compartían ambas partes que implicaba que nada estaba acordado hasta que todo lo estuviera, porque si no se acordaba todo, no se acordaba nada.

Como dije, esto era lo que ambas partes manejaban y se pusieron de acuerdo en quitar el registro -es decir, en no incluirlo en el proyecto de ley-, en que no se incluyera la retroactividad de la vigencia de la ley, en sustituir la inversión de la carga de la prueba por un procedimiento doble -sería un procedimiento rápido, una acción de amparo que comprendería a todos los dirigentes de primera línea, entendiendo por tales a los dirigentes del PIT-CNT, titulares y suplentes de directiva de sindicato, quienes estuvieran representando a su sindicato o a una sección del mismo en instancias de negociación, a los que integraran comisiones bipartitas y tripartitas de salud y seguridad en el trabajo y a los que estuvieran organizando sindicatos hasta un año atrás, o los hubieran organizado- y en que el resultado de ese procedimiento tenía que ser la reinstalación en el lugar de trabajo. También había acuerdo en que se estableciera un procedimiento más lento, tratando que no lo fuera tanto como el actual pero sí más que este procedimiento especial que acabo de mencionar.

En cambio no había acuerdo en el resultado que surgiera de ese procedimiento. El sector empresarial entendía que tenía que producirse un despido incentivado y los trabajadores y el Gobierno consideraban que debía procederse a la reinstalación en el lugar de trabajo.

Sobre esta base el Poder Ejecutivo elaboró un proyecto de ley de síntesis que incluía esto que acabo de mencionar y agregaba que los trabajadores pertenecientes a empresas que tuvieran menos de cinco empleados, quedaran excluidos de la reinstalación y que en ese caso sí tuviera lugar un despido incentivado; creo que se manejaba un monto de despido cuádruple. Además se barajaba la posibilidad de optar, en el caso del procedimiento lento, por la reinstalación o por el despido incentivado. Asimismo, se había acordado que se incluyera la licencia gremial.

La exclusión de los trabajadores pertenecientes a empresas que nuclearán a menos de cinco empleados fue objetada por el PIT-CNT, que no acordó este aspecto, como tampoco la posibilidad de optar.

Ante esas diferencias ambas partes dijeron que no había acuerdo. Este fue el resultado del funcionamiento de la comisión cuatripartita y, manejándose con el concepto de que se acordaba todo o nada, no se acordó nada.

La posición del Ministerio fue distinta por entender que, en realidad, se había producido un avance importante en cuanto a acuerdos que tenían que ver con las objeciones que ponía el sector empresarial y que, de alguna manera, debía tenerse en cuenta dicho avance.

Pienso que existían tres posibilidades que debía atender el Senado: que se aprobara el proyecto tal como venía de la Cámara de Representantes, que se aprobara la síntesis elaborada por el Ministerio o tomar esa síntesis como base para agregar aspectos o modificar el proyecto de ley de la Cámara de Representantes. Al leer lo que surgió como propuesta pienso que, en realidad, ésta

recoge elementos que fueron acordados en esa comisión cuatripartita; se trata de elementos que habían tenido debate e intercambio y que, a mi juicio, mejoran el proyecto de ley que venía de la Cámara de Representantes.

Quiero agregar que dentro de las discrepancias que planteaba el PIT-CNT y que luego fundamenta, en uno de los casos me convence el razonamiento. Me refiero a la situación de no optar, a quitar lo que había elaborado el Ministerio sobre la posibilidad de optar entre el despido y la reinstalación, porque los dirigentes del PIT-CNT planteaban que eso podía generar una etapa de conflictos sindicales espurios que no estuvieran basados en un tema sindical, impulsados por quienes creyeran poder sacar ventaja con un despido incentivado. Inclusive, me pareció que en el conflicto de PROSEGUR hubo algo parecido. Entonces, más allá de que señalamos nuestras discrepancias, no sólo tomamos nota de ellas, sino que compartimos la observación.

Luego de conocerse esta síntesis por la prensa, me volví a reunir con el sector empresarial que manejaba discrepancias que si bien no me las había señalado cuando me pidió la creación del ámbito tripartito -que terminó siendo cuatripartito-, sí aparecieron en el funcionamiento de la Comisión. La discrepancia fundamental tenía que ver con la reinstalación y con la universalidad. En este sentido -y para dejar clara mi posición-, debo decir que compartía desde el primer momento la necesidad de la reinstalación. En la medida en que se establece que un despido sindical es nulo, la mejor forma de corregir eso es mediante la reinstalación, y la mejor ley es la que evita el despido antisindical y da garantías a las partes sobre cómo llevar adelante el proceso. Es por eso que entendí correcto el reclamo empresarial en cuanto a tener una mayor discusión que permitiera un intercambio más rico y que diera garantías en el proceso.

Este sector decía que como estaba planteada la situación, no existían dichas garantías. Si bien me parece que la reinstalación es correcta, pienso que tiene que llegarse a ella mediante un proceso que ofrezca garantías a las partes para presentar el caso, y por ello instalamos la Comisión. No compartíamos lo que apareció después en el sentido de que no debía procederse a la reinstalación; a nuestro criterio, esa es la mejor manera de llegar a una solución. El país tiene convenios acordados con la OIT y es uno de los caminos que hoy se está siguiendo. Inclusive, países que no los tenían, los están aprobando ahora, pero con garantías. Es así que a partir de que se establezcan esas garantías y de que se mejore en este proyecto el proceso, yo comparto la reinstalación.

Posteriormente a que se conociera esta síntesis tuvimos intercambios, y creo que el proyecto recoge las principales inquietudes en cuanto al proceso. Hay una diferencia en el resultado del proceso.

Creo que si bien se hace en un ámbito cuatripartito y se recogen los planteos de todas las partes, el Estado debe dar garantías en la actividad sindical, y lo que acá está expresado es una buena garantía.

SEÑOR LARRAÑAGA.- En primer lugar, queremos agradecer la presencia del señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social en esta Comisión de Asuntos Laborales y Seguridad Social integrada con Hacienda.

En segundo término, vamos a formularle algunas preguntas con respecto a los beneficiarios de la tutela especial que prevé este proyecto de ley.

Efectivamente, en cuanto al punto 2.2 del artículo 2º -que como un aporte constructivo sugeriríamos que se mejore la numeración de este artículo, ya que consideramos que la que se propone no corresponde en un proyecto de ley-, nos gustaría saber cuál es la opinión del señor Ministro sobre la universalidad de los trabajadores comprendidos. Allí se habla de los "miembros (titulares y suplentes) de los órganos de dirección de una organización sindical de cualquier nivel". Concretamente, quisiéramos saber quién define la cantidad de integrantes de esos órganos de dirección y cuántos son.

El punto b), por su parte, expresa: "los delegados o representantes de los trabajadores en órganos bipartitos o tripartitos;" ¿Cuáles y cuántos son?

Asimismo, en el punto d) se dice: "los trabajadores que hubieran realizado actividades conducentes a constituir un sindicato o la sección de un sindicato ya existente, hasta un año después de la constitución de la organización sindical".

De acuerdo con esta disposición, en una empresa que no tiene sindicato basta con organizarlo para quedar bajo dicha tutela por lo menos por un año; y luego de vencido ese plazo, alcanza con que el sindicato que ya está establecido organice una nueva sección para que siga protegido de ahí en adelante, lo que en los hechos va a determinar un corrimiento de la tutela.

A nuestro juicio, la universalidad que se consagra a los beneficiarios es uno de los aspectos más criticables de este proyecto de ley. Queremos conocer la opinión del señor Ministro al respecto, y que se nos explique, en las cuatro hipótesis que se plantean en el numeral 2.2 del artículo, la limitación numérica de los miembros, es decir, cuántos y cuáles son y quién determina el número.

La segunda pregunta que planteamos al señor Ministro se relaciona con el artículo 3º "Disposiciones comunes a ambos procedimientos". En el literal b) se establece que, en cuanto a la legitimación activa, se requiere la comparecencia del trabajador actuando conjuntamente con la organización sindical.

La pregunta que queremos formular al señor Ministro -y que ya habíamos planteado a la Comisión-, es si esto no termina perjudicando al propio trabajador, al inhibirlo de la actuación individual -sin la comparecencia de la organización sindical-, más allá de que, obviamente, puede acudir al Derecho Laboral y al procedimiento ordinario, aunque todos sabemos que es mucho más extenso y que, en consecuencia, quedaría fuera del ámbito de protección más sumaria, más extraordinaria y más breve de todo este proceso.

Una tercera pregunta que quisiera formular al señor Ministro es la siguiente. Habida cuenta de que tendrían la posibilidad de integrar los distintos sindicatos, y atento a la perspectiva de retención que se prevé en el proyecto -estamos hablando de unos 400.000 trabajadores-, las organizaciones gremiales obtendrían una masa económica de indudable significación. Además, obviamente, de aquí en más no será ningún negocio para el trabajador quedar fuera del tema sindical. Queremos conocer su opinión en ese sentido.

Por otra parte, se han recibido críticas en cuanto a que decisiones micro -ésta podría ser una de ellas- podrían terminar afectando la situación macro a nivel de la propia economía, y a que algunas decisiones políticas trasuntadas en leyes con estas características pueden ser un desestímulo para la inversión. Si a ello le sumamos la derogación del decreto que permitía la

desocupación de las fábricas -que el señor Ministro ha criticado o, por lo menos, ha manifestado no estar de acuerdo-, y además esta ley de fueros sindicales, con sus características -no estamos hablando de la necesidad de tener un fuero sindical-, la pregunta es si estamos enviando mensajes contrarios a la inversión. ¿Qué protección tendrán quienes carecen de trabajo, quienes no han accedido al mercado laboral? ¿Habrá empresas dispuestas a la incorporación de más trabajadores, cuando el empresario ve limitada la capacidad de administración de sus propios bienes en función de las restricciones que presenta la iniciativa legislativa?

Obviamente, ella está referida al fuero sindical, que es lo que se quiere proteger, pero todos sabemos lo tuitivo de la legislación laboral, cómo se trasunta esto en la faz del procedimiento laboral, qué efectos tiene en el marco de los derechos de los trabajadores y lo que significa tener este nuevo marco legal por la universalidad descrita y mencionada en la primera pregunta.

SEÑOR MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.- Quisiera reiterar una consideración general que ya hice al presentar la situación. Creo que una buena ley es la que permite que se cumpla con los objetivos y la intención, que en este caso es que no haya despidos antisindicales.

No queremos una ley que cumpla con la formalidad de existir pero que después no ampare realmente al trabajador en sus derechos. Allí ingresamos al tema de la universalidad; la ley tiene que ser universal y proteger a todos los trabajadores sindicalizados. Los empresarios decían que la norma solamente tenía que proteger a los dirigentes, pero nosotros entendemos que debe contemplar a todos. Es más, muchas veces, los más desprotegidos no son los dirigentes, sino los afiliados o los nuevos afiliados. Cuando existía el descuento por planilla, las empresas registraban a los nuevos afiliados por este descuento y después procedían a despedir no a los dirigentes ni a los viejos sindicalistas, sino a los nuevos. Creemos que una ley de protección debe contemplar a todos.

Tuvimos esa discusión con el sector empresarial pero, precisamente, los que están comprendidos en el numeral 2.2 del artículo 2º fueron incluidos por acuerdo y no como consecuencia de una redacción propuesta únicamente por una de las partes. Los empresarios también acordaron que esos trabajadores incluidos en el numeral 2.2 del artículo 2º tenían que ser protegidos y, por eso, se acordó esta redacción. Esto no quiere decir que la misma agote las posibilidades, pues hay elementos que deben surgir de la reglamentación de la ley y que no pueden ser incluidos en ella, ya que tienen que ver con proporcionalidades o con la cantidad de trabajadores que realicen tareas en una empresa, que pueden ser miles o sólo 20 ó 30. Entonces, nos preguntamos hasta dónde todo esto puede surgir de la reglamentación de la ley, atendiendo a las distintas situaciones que puedan existir en las diferentes ramas de trabajo. Aquí se incluyen aspectos generales que tienen que ser reglamentados y, por lo tanto, no puedo responder a cuáles o a cuántos trabajadores alcanza esta norma. Reitero: eso tiene que surgir de la reglamentación, que será distinta en cada rama de trabajo y, quizás, atenderá a un criterio de proporcionalidad.

En el acuerdo establecido quedaba claro que los trabajadores más sensibles a los problemas son los que organizan nuevos sindicatos. Por ejemplo, se da la particularidad de que el sindicato todavía no existe pero el trabajador ya está realizando una tarea sindical y se encuentra en una zona mayor de riesgo. Entonces, este punto, que está incluido en el numeral 2.2 del artículo 2º también fue acordado.

Por mi parte, creo que las discrepancias en la comisión cuatripartita no surgieron de lo que figura en el numeral 2.2 del artículo 2º, sino respecto a los trabajadores afiliados pero que no son dirigentes de primera línea. El procedimiento que se estableció de común acuerdo fue que estos trabajadores tuvieran un estatuto distinto -pues el estatuto especial comprendía a los dirigentes de primera línea- y se buscó que el mismo consistiera en un procedimiento normal que tuviera ciertas garantías.

Muchas veces, la ley no se cumple no porque no exista, sino por cómo se aplica. En muchos casos, cuando hay un procedimiento muy largo de dos o tres años, en la negociación paralela -no en la que se da a nivel del Juzgado-, el abogado sugiere al trabajador que, antes de esperar algunos años, opte por recibir el 25% ó el 40% de la deuda que la empresa le ofrece al contado. Entonces, el problema se arregla de esa forma, que afecta los derechos sindicales por el costado de la ley.

Lo que tratamos de hacer al elaborar una ley, es que esos procedimientos no se puedan realizar y que el trabajador tenga garantías. Eso tiene que ver con el literal b) que hace referencia a algunos casos en los que el trabajador pueda ser y sea acompañado por la organización sindical, no en las cuestiones normales que un trabajador puede reclamar por sí solo, sino en aspectos más delicados, que merecen respaldo. Cuando la empresa actúa ante el trabajador tiene como respaldo toda su estructura y si el trabajador está aislado sólo lo pone ante una situación de indefensión que nos parece incorrecta. Entonces, fortalece la defensa del trabajador el hecho de que se abra la posibilidad de que sea acompañado y respaldado por el sindicato.

Voy a saltear un punto que lo voy a dejar para el final, aunque no fue el orden de la pregunta.

El último aspecto consultado tiene que ver con las inversiones y se pregunta si las desestimula y si no hay un mensaje contrario a la inversión. Aquí está presente el señor Subsecretario del Ministerio de Economía y Finanzas, quien seguramente va a responder, pero yo también voy a hacerlo, porque de este tema he hablado con los empresarios más de una vez. Creo que se ha planteado este punto en dos instancias distintas. La primera fue cuando se empezó a elaborar y a discutir este proyecto en la Cámara de Representantes. En realidad, en ese momento, el discurso era que se estaba alejando la inversión desde el exterior, porque el Gobierno la corría con este proyecto. Esta iniciativa fue aprobada, tuvo media sanción, se empezó a discutir en el Senado y después que llegó -aun antes, pero luego fue muy claro- la misión gubernamental que estuvo en Europa y en Estados Unidos, encabezada por el señor Presidente, Tabaré Vázquez, en la que participaron los Ministros de Economía y Finanzas, de Ganadería, Agricultura y Pesca y de Industria, Energía y Minería, se anunció que en los próximos años desde el exterior iba a haber una inversión superior a los U$S 4.000:000.000, que podía llegar a los U$S 5.000:000; es así que el sector empresarial cambió el discurso y dijo que el Gobierno se preocupaba por atraer la inversión desde el exterior, pero no procedía igual con respecto a la inversión nacional. Entiendo que allí hubo un reconocimiento a las inversiones del exterior y se cambió el eje a la inversión nacional. Pienso que lo que manifestó el señor Ministro de Economía y Finanzas, en cuanto a que la inversión que probablemente se hiciera en el país en los próximos cuatro años, generaría condiciones muy buenas para la inversión, busca un resultado económico y no creo que se afecte por la existencia de un proyecto de estas características. No creo en las inversiones ideológicas, porque entiendo que las inversiones se producen para lograr un resultado y aquí va a haber condiciones para ello. Los empresarios están diciendo que no va a haber inversión y, en realidad, si no invierten perderán la oportunidad de obtener ganancias, porque los que las van a hacer serán otros. Por ejemplo, pienso que es imprescindible abrir un hotel en Río Negro y si no lo hace la Cámara de Turismo ni la de Comercio, alguien lo va a hacer, porque están cobrando $ 4.500 por una habitación en

una casa en dicho lugar. Todo esto se ha generado alrededor de las papeleras y el trabajo que se está dando allí, por lo que si alguien no invierte por razones ideológicas, va invertir otro, por la verdadera razón de las inversiones, que es obtener ganancias. Por lo tanto, va a haber inversión y no creo en la manifestación de que esto afecte las inversiones, más aun cuando esto que se está aprobando aquí ya está aprobado en Europa, en Italia, en Francia y en España.

Hay países como, por ejemplo, Suecia, en los que estas disposiciones son más claras y no se puede despedir al personal por razones sindicales. Es más, si se va a reestructurar la empresa, se debe partir de los últimos funcionarios que ingresaron.

De modo que lo que aquí se dispone no es una novedad para quien va a invertir, sobre todo, cuando se trata de una inversión seria que apuesta a largo plazo, a diferencia de esos ejemplos que hemos tenido en el país, algunos de los cuales han durado seis meses y otros un día, como sucedió en los montes.

Por lo tanto, creo que este proyecto de ley no afecta la inversión. El sector empresarial menciona determinados países y se ha puesto como ejemplo Chile. Pero puedo decir que he participado en una reunión de Ministros de Trabajo del MERCOSUR y, por curiosidad, le pregunté al Ministro chileno cómo resuelven el tema de los fueros y me respondió que, en estos días, se acordaría por parte del Gobierno y la oposición un proyecto de fueros que establece la nulidad de los despidos por motivos sindicales y la reinstalación inmediata en el lugar de trabajo.

SEÑOR PRESIDENTE.- Eso ocurre en plena campaña electoral.

SEÑOR MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.- Efectivamente, esto se está llevando adelante en la campaña electoral.

Me parece, entonces, que ese planteo que se ha mencionado no es de recibo.

En lo que respecta al tema del descuento por planilla, debo decir que no fue demasiado discutido. En la Comisión cuatripartita se planteó que se concentran recursos económicos -me parece que es un razonamiento efectista-; se dijo que esos recursos económicos se concentran en una central de 400.000 trabajadores -que hoy tiene la mitad, pero supongamos igual que tiene 400.000 ó 500.000 afiliados- olvidándose que está integrada por cientos de sindicatos, por lo que podría decirse que esos recursos no están concentrados en ella, sino que están dispersos, precisamente, en los distintos sindicatos.

Por otra parte, parece que la preocupación se centra en la fuerza que pueden adquirir los trabajadores organizados cuando, precisamente, ese es el ámbito desde el que pueden ejercer su poder. Entonces, podrán obtener el descuento por planilla o por el aporte individual, pero lo cierto es que no habría inconvenientes porque ese descuento por planilla existe en virtud de un convenio. Inclusive, los sindicatos más poderosos tienen el descuento por planilla; pero no sólo los más poderosos, pues precisamente hay empresas que utilizan eso para registrar a los trabajadores afiliados y después despedirlos. O sea que esto ha existido. Por lo tanto, no se puede regular por ley cuánta fuerza puede tener la organización de trabajadores, sino que eso surge, justamente, de su propia organización.

Entonces, creo que la síntesis que han planteado mejora el proyecto de ley que estuvo a consideración de la Cámara de Representantes, por cuanto establece procedimientos más adecuados; no presiona al sector empresarial con elementos distintos a lo que se puede considerar como normal; quita un registro injusto que solamente abarcaba a los que licitaran con el Estado -que podía establecer diferencias con empresas nacionales registradas internamente y no tenía en cuenta los problemas que pudieran tener las empresas no nacionales que quisieran participar en una licitación-; quita también una retroactividad que justamente el sector empresarial no compartía; y, también, quita la inversión de la carga de la prueba, dando mayores posibilidades de presentar el caso por ambas partes, aunque demore más tiempo el proceso.

Por estas razones, considero que es un buen proyecto de ley.

SEÑORA DALMAS.- Deseo plantear una pregunta al señor Ministro.

A partir de la lectura de este proyecto de ley, todos sabemos que el tema de la licencia sindical se debe acordar en el ámbito de los Consejos de Salarios o en el de los convenios colectivos. Concretamente, quiero saber si antes de instrumentar una reglamentación para poner en práctica el llamado artículo 2.2, con ese sistema de convenio que presenta una diversidad de realidades -en cuanto a la orgánica de cada gremio y al número de dirigentes que hay en cada uno de ellos-, no sería posible introducir esa cuestión en el seno de los Consejos de Salarios o en el de los convenios colectivos, de forma tal que sea lo suficientemente precisa y amplia como para contemplar el número de dirigentes, los distintos organigramas que tiene cada sindicato, así como también los diversos ámbitos en los que tiene representantes.

SEÑOR MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.- Justamente, nosotros planteamos el tema de la licencia sindical -y fue iniciativa del Ministerio incluirlo en la redacción que presentamos en la Comisión cuatripartita- por la diversidad de aspectos que presenta y, además, por el hecho de no haber podido establecer un porcentaje de afectados. Creemos que se debe analizar cada una de las situaciones, y lo mismo hay que hacer con quienes estén contemplados en el artículo 2.2.

SEÑORA DALMAS.- Entonces, ¿eso es posible?

SEÑOR MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.- Efectivamente, es posible que esto se tenga en cuenta.

SEÑOR LARRAÑAGA.- Debo aclarar que hasta el momento he formulado preguntas y no me he alineado -por lo menos por ahora- en una u otra posición con respecto a los contenidos de este proyecto de ley.

Quiero preguntarles al Subsecretario del Ministerio de Economía y Finanzas, economista Bergara, y al economista Lorenzo -a quienes agradecemos muy especialmente la comparecencia en esta Comisión-, qué piensan sobre esta iniciativa en la que se está consagrando un régimen rígido de protección de la libertad sindical. Me gustaría saber cómo se compatibiliza este proyecto de ley con la necesidad de generar empleo y captar inversión, máxime si tenemos en cuenta que la desocupación pasó del 11.8% al 12.5%, según los números publicados por el Instituto Nacional de Estadística.

También queremos preguntar, dada la universalidad de la protección, cómo entienden los representantes del Ministerio de Economía y Finanzas que juega esta iniciativa en todo este tema. Formulo esta interrogante porque, como el señor Subsecretario sabrá, en los literales a), b), c) y d) del artículo 2º hay una larguísima lista de miembros, trabajadores de las distintas organizaciones que van a ser protegidos. Además, este aspecto juega -o puede jugar- de distinta forma en función del número de trabajadores que la empresa tenga o del número de integrantes con que cuente el sindicato.

En consecuencia, quisiera saber cómo juega este régimen de beneficiarios tan rígido en cuanto a la protección del fuero sindical.

Además, me interesa saber qué opinión tiene el señor Ministro en cuanto a la licencia sindical, al derecho de gozar de tiempo libre remunerado y su efecto para los trabajadores. En ese sentido, me pregunto quién financia dicha licencia sindical, puesto que seguramente no será paga por el trabajador, más allá que después se termina expresando que esto se reglamentará por el Consejo de Salarios o mediante el Convenio Colectivo. Como todos sabemos, luego se ejerce una enorme presión por parte de los sindicatos para poder llevar adelante este tipo de beneficios.

SEÑOR PRESIDENTE.- Me gustaría que me permitiera hacer alguna acotación con respecto a algunos conceptos que el señor Senador manejó.

SEÑOR LARRAÑAGA.- Como el señor Presidente sabe, se citó a la delegación que hoy está presente con el fin de poder hacer las preguntas que entendamos convenientes. No me parece bien que se refiera a mi persona diciendo "muchacho" porque soy un hombre y Senador de la República, al igual que usted. Con todo gusto y afecto podemos tratarnos de "muchacho" afuera de este recinto.

SEÑOR COURIEL.- Pido que quede constancia en la versión taquigráfica de todo lo dicho aquí.

SEÑOR LARRAÑAGA.- Por supuesto que quedará constancia de todo lo sucedido. Por otro lado, también quiero que quede claro en la versión taquigráfica que, como siempre, el señor Senador Couriel llegó tarde y que está interrumpiendo. Además, no sabemos si trae su versión personal o la del Ministro de Economía y Finanzas.

Ya que el señor Presidente de la Comisión me interrumpió voy a aprovechar y, como se dice comúnmente, "de paso, cañazo". Inmediatamente después que la ley salió de la Cámara de Diputados, el Ministro de Economía y Finanzas de este Gobierno, el titular de esa Cartera, dijo que la ley pertenecía a la vieja izquierda, a la izquierda antigua o tradicional. Eso fue lo que dijo el Ministro de Economía y Finanzas con respecto a aquella iniciativa de la Cámara de Diputados.

Queremos hacer estas preguntas porque se habla de la inversión y todos sabemos que los números están indicando que hay una desaceleración de la misma. El economista Lorenzo es muy afecto a justificar las cosas y, por ejemplo, en el tema de la discusión presupuestal así lo aseveraba con respecto al incremento del gasto público. Lógicamente, los números dicen lo que quienes los manejan quieren que digan.

Reitero que en términos relativos hay una desaceleración del crecimiento. Quizás el ex Ministro de Economía y Finanzas, Senador Alfie, me pueda ayudar y corroborar si estoy utilizando bien los términos. Todos sabemos que hay una desaceleración del crecimiento y por eso queremos saber si esta iniciativa termina estando en línea con el mensaje del Ministerio de Economía y Finanzas. Además, en términos generales, los economistas han sostenido que la línea económica en materia macro tiene un rumbo correcto.

Ahora bien, economistas independientes o no tan independientes -en realidad, poco importa- han expresado que en decisiones micro comienza a haber preocupación con respecto al crecimiento del país. Si al tema de la ley de fuero sindical le agregamos el de la derogación del decreto de ocupación de las empresas, queremos saber también cuál es la opinión del Ministerio de Economía y Finanzas en función de cuánto puede afectar en la inversión las decisiones empresariales con respecto a este tipo de marco tuitivo que se está impulsando en cuanto a su aprobación.

Quería hacer estas preguntas para obtener las respuestas que el señor Subsecretario de Economía y Finanzas considere.

SEÑOR SUBSECRETARIO DE ECONOMIA Y FINANZAS.- En primer lugar, creo que el señor Senador Larrañaga comparte justamente con el Gobierno la necesidad de que el flujo de inversiones en el Uruguay crezca sustancialmente. Todos sabemos que los guarismos de inversión en el país históricamente son bajísimos y que luego de la recuperación económica posterior a la crisis difícilmente se puedan mantener niveles sostenidos de crecimiento sin inversiones que estén por encima de las cifras históricas. También sabemos -y lo compartimos con el señor Senador Larrañaga- que las inversiones requieren un marco propicio, adecuado para los negocios que, en opinión del Ministerio de Economía y Finanzas, se caracteriza por la palabra "estabilidad". Más allá de lo que pueden ser discusiones públicas -como bien describía el señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social- con empresarios locales y demás, cosa que es absolutamente normal, legítima y razonable, las inversiones de largo plazo en Uruguay se basan, esencialmente, en la percepción de que van a haber reglas de juego estables, creíbles y, por supuesto que desde nuestra perspectiva, buenas reglas.

La estabilidad que requieren las inversiones parte, por supuesto, de una base de estabilidad política -estabilidad con la que los uruguayos, en general, nos sentimos orgullosos, fruto del accionar de todo el sistema político- que se debe complementar con la estabilidad en el terreno macro económico, micro económico y social.

Las inversiones sanas de largo plazo y los potenciales inversores también de largo plazo esencialmente de lo que se preocupan es de esa estabilidad. En general, ellos preguntan cuáles son las reglas y evalúan si van a ser estables y, sobre esa base, hacen sus cómputos de riesgo, retorno y toman sus decisiones pero no preguntan cuál va a ser el valor de una variable o de otra este año o el que viene, sobre todo, si están pensando en inversiones de largo plazo.

Por lo tanto, el Uruguay tiene que consolidar -por supuesto que está consolidada la estabilidad política- también la estabilidad en el terreno macro y micro económico y en el social. Desde el punto de vista de la estabilidad macro económica -tal como decía el señor Senador Larrañaga-, creemos que los lineamientos que el Gobierno está llevando adelante contribuyen a dar esas señales de estabilidad, de consolidación, de responsabilidad fiscal y de responsabilidad en las cuentas públicas.

Estamos en un período de trabajo en el que procuramos hacer reglas mejores en materia microeconómica, para lo cual estamos estudiando múltiples proyectos que, creemos, van a ayudar a que el clima microeconómico sea más adecuado para las inversiones. Nos estamos refiriendo, por ejemplo, a los proyectos de promoción y defensa de la competencia, a las modificaciones que seguramente vamos a proponer, el año que viene, a la legislación de procesos concursales, a la reinstitucionalización de los organismos del Banco Central del Uruguay y a los de regulación financiera, es decir, a los instrumentos que apunten a mejorar las reglas y a que éstas, a su vez, tengan una perspectiva de credibilidad y de estabilidad en el mediano y largo plazo. Por ejemplo, está claro que nunca ha sido una prioridad política en el Uruguay la promoción y la defensa de la competencia, más allá de intentos muy parciales en el pasado. También es muy claro que, en materia de legislación concursal, los mecanismos correspondientes son absolutamente inoperantes y prácticamente no se utilizan como instrumentos sanos de resolución de empresas con problemas financieros. Es decir que hay muchas reglas para cambiar.

Creemos que, trabajando junto con el Parlamento, vamos a estar contribuyendo a hacer mejores reglas en el sentido microeconómico. Además, sabemos que todos estamos en esa línea, porque las inversiones no tienen color partidario, sino que resultan necesarias para que haya empleo en el Uruguay, el cual es la forma genuina de mejorar la situación de sus habitantes, de salir de la pobreza y de la marginalidad. Actualmente, el empleo está creciendo en el Uruguay; más gente está saliendo a buscar trabajo y, por lo tanto, la tasa de desempleo ha crecido, pero sobre la base de que, reitero, son más quiénes salen a buscar trabajo pero también es más la gente que está empleada. El empleo no ha crecido en las magnitudes que el equipo económico y el Gobierno deseaban y pronosticaban, sobre todo en un marco de crecimiento de la economía. En ese sentido, hay muchos factores que inciden, pero somos absolutamente optimistas en cuanto a que también, de consolidarse este proceso, las cifras de empleo van a acompañar buenas tasas de crecimiento de la economía.

En el marco de la estabilidad social necesaria para un proceso sano de buenas inversiones en el largo plazo, el Gobierno ha procurado trabajar sobre la base de elementos que, a nuestro entender, contribuyen a garantizarla. Me refiero, básicamente, a elementos en donde el diálogo es el factor clave de relacionamiento entre trabajadores, Gobierno y empresarios. En cuanto a la tarea realizada a través de los Consejos de Salarios, más allá de dudas que podrían haberse plasmado al principio de este período de Gobierno, a esta altura podemos decir, con propiedad, que la gestión ha sido muy satisfactoria. Es más; diría que es un primer proceso de negociación y de gestión de los Consejos de Salarios que ha dado buenos resultados, luego de unos cuantos años en que este mecanismo no se usaba. Además, ocurre en el marco de una legislación antigua que, de alguna manera, nos ponía muchos corsés formales, lo que hemos intercambiado con miras a mejorar, obviamente, con nuestros colegas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Desde nuestra perspectiva, dicho Ministerio llevó adelante, de manera ejemplar, este proceso de trabajo en los Consejos de Salarios y, en ese marco, hemos tratado de apoyarlo sustancialmente.

También contribuye a la estabilidad social el planteamiento del Gobierno denominado "Compromiso Nacional por empleo, ingreso y responsabilidades", que es una iniciativa que lanzó el señor Presidente de la República y que está siendo liderada por los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Economía y Finanzas.

Todos estos son elementos que apuntan a generar ámbitos diversos de negociación y de diálogo entre trabajadores, empresarios y Gobierno.

Creemos que en ese marco debe interpretarse esta iniciativa de promoción de la libertad sindical que está absolutamente en línea, en particular, con las mejoras que se han realizado durante el tratamiento en la Cámara de Senadores, tal como enfatizaba el señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social, hace un momento. Por lo tanto, confiamos en que dentro de la interpretación que hacemos se proyectan reglas buenas, claras, estables y creíbles, lo cual contribuirá a generar una estabilidad social. Todos estos "ingredientes" que integran este proyecto de ley hay que respaldarlos desde la perspectiva de la necesidad de generar inversiones en el país.

Por otra parte, la estabilidad, la tranquilidad y el respaldo tienen que darse tanto para los empresarios como para los trabajadores. Pensamos que el planteo que hoy está sobre la mesa en la Cámara de Senadores tiende a fomentar un equilibrio sano y adecuado en la relación que se establece entre trabajadores y empresarios. Creo que esto también recoge -y lo digo sin ánimo de entrar en discusiones de carácter ideológico ni nada por el estilo- la responsabilidad que históricamente han tenido ambos sectores en el Uruguay, así como también destaca las mejores tradiciones de la izquierda. Por lo tanto, pensamos que este es un proyecto de ley equilibrado que va a contribuir sustancialmente a la estabilidad social en el marco de lo que son las propuestas sistemáticas de diálogo y de búsqueda de acuerdos del Gobierno con los trabajadores y empresarios, tanto en los Consejos de Salarios como también con el compromiso nacional que hay que tener presente. Creo que con esta iniciativa se contribuye, reitero, a incentivar la estabilidad social, que es un ingrediente sustancial para crear un clima de negocios que promueva las inversiones en el país.

A mi juicio, este proyecto está absolutamente en línea con las necesidades que nuestro país tiene de consolidar, repito, un clima de negocios que haga que fluyan las inversiones en la magnitud necesaria. Digo esto, porque lo que realmente importa es la generación de empleo masivo para los uruguayos.

SEÑOR PRESIDENTE.- Antes de darle la palabra al señor Senador Larrañaga y sin ánimo de coartar la posibilidad de intervenir a ninguno de los señores miembros de la Comisión, quiero informar que los empresarios ya están en el Palacio Legislativo, esperando para comparecer en esta Comisión. Quiero recordar que tenemos que terminar de recibir a las delegaciones, en lo posible, dentro de los tiempos que quedaron estipulados en la sesión pasada.

SEÑOR LARRAÑAGA.- Las inversiones las hacen los empresarios y éstos no afirman lo que el señor Subsecretario acaba de expresar. Creo que eso es claro e indiscutible.

Quiero preguntarle al señor Subsecretario -sabiendo además que en el Uruguay, según cifras de estudios que andan por ahí, para instalar una empresa un inversor necesita más de cien días para cumplir con todos los trámites y en Estados Unidos o Japón se está en el orden de los cuatro o cinco días- si el Ministerio de Economía y Finanzas entiende que esta ley va en el sentido de las decisiones micro que generarán, tanto un ambiente de negocios, como las condiciones que necesitan los empresarios para trabajar. Digo esto porque, según estudios que salieron publicados en un diario de la capital, Uruguay está muy lejos en la tabla de posiciones para la inversión.

Entonces, pregunto cómo se compatibiliza lo que acaba de expresar el señor Subsecretario con lo que opinara precisamente el 10 de agosto el señor Ministro de Economía y Finanzas, refiriéndose a la iniciativa de fuero sindical de la Cámara de Representantes y calificando al proyecto como que reflejaba la vieja izquierda.

SEÑOR SUBSECRETARIO DE ECONOMIA Y FINANZAS.- Justamente, las dificultades que ha tenido el Uruguay para los inversores se expresan en lo que decíamos al principio: bajos guarismos de inversión que históricamente ha tenido el país. Hay mucho para trabajar, facilitar, promover, reducir tiempos y costos en los procesos de inversión; estoy seguro de que el ámbito parlamentario y todos los Partidos van a contribuir para encontrar formas para que las empresas se puedan instalar con mayor facilidad en el Uruguay y para que los controles desde el punto de vista empresarial y de los trabajadores se hagan con menores costos, con mayor celeridad y eficiencia.

Por lo tanto, creemos que ese es un ámbito sobre el cual hay que trabajar mucho y sobre el que hay que tener múltiples iniciativas; seguramente algunas de ellas provendrán del Gobierno y otras del ámbito parlamentario. En ese marco, insistimos en que la estabilidad social es un elemento crucial para la toma de decisiones de buenas inversiones en el largo plazo y que la promoción de este proyecto va absolutamente en línea con la promoción de un ámbito de negocios adecuado para las inversiones en el país.

El señor Senador Larrañaga hacía referencia a que obviamente hay expresiones del sector empresarial que manifiestan ciertas incertidumbres en algunos aspectos, pero creemos que eso es algo entendible, ya que se están cambiando algunas reglas para hacer otras mejores en el ámbito de las relaciones laborales, en el ámbito tributario, en el ámbito de defensa de la competencia y en el ámbito de la resolución de empresas con problemas financieros. Quizás sean muchos cambios a la vez, pero lo que está claro es que apuntamos a que no solamente hay que tener reglas estables, sino buenas reglas, ya que tener reglas estables cuando no son buenas -como en el caso de los procesos concursales- no arroja ningún resultado. Estamos en un proceso de cambio de reglas de juego para mejorar y eso efectivamente puede generar, sobre la base de la estabilidad política y macroeconómica, algún marco de incertidumbres. Sí, es factible, porque todo proceso de cambio genera incertidumbres. Pero también creemos que se trata de un proceso absolutamente necesario para tener mejores reglas, por lo que queremos despejar esas incertidumbres lo antes posible. Pensamos que este tipo de proyectos, y en particular el de promoción de libertad sindical, precisamente contribuye a despejar rápidamente las incertidumbres, en particular en el área de las relaciones laborales. No se trata de un proyecto que le deba gustar a todo el mundo en el terreno empresarial; eso es claro. Creemos que es un proyecto equilibrado; lo cree el Ministerio de Economía y Finanzas y lo cree el Ministro de Economía y Finanzas. Pensamos que este proyecto, con las modificaciones realizadas a nivel de la Cámara de Senadores, contribuye en este marco de equilibrio a la estabilidad social necesaria para las inversiones.

Por lo tanto, a la pregunta del señor Senador Larrañaga respondemos nuevamente de manera afirmativa, pues creemos que este proyecto efectivamente está en línea con la necesidad de consolidar nuevas y buenas reglas en el marco de las relaciones laborales y esa contribución a la estabilidad social contribuye también a un mejor ámbito de negocios y a un mejor aprovechamiento de las inversiones.

SEÑOR ALFIE.- En primer lugar, quisiera dejar una constancia, y luego formular algunas preguntas en el marco de lo que decía el señor Subsecretario Bergara.

Tanto el señor Subsecretario como el señor economista Lorenzo, Director de la Asesoría Macroeconómica, saben que el empleo está cayendo en horas totales trabajadas.

De la Encuesta de Hogares sobre horas trabajadas, surge que en los últimos diez años es la primera vez que el producto crece y el empleo cae en horas totales. No está creciendo el empleo y no está creciendo la oferta de trabajo; es más, marginalmente, aunque muy ligeramente, está cayendo. En este sentido, creo que hay otro problema que se debe tener en cuenta que es la reverberación de la emigración del país, razón por la cual está cayendo la oferta de trabajo total. Lo que sí es cierto es que el empleo, en número de personas -y no en horas trabajadas- ha crecido ligeramente.

Estos son los comentarios que quería realizar antes de formular las siguientes preguntas.

¿A usted le parece que el proyecto es equilibrado cuando una parte tiene que fundamentar -en el sentido de decir ligeramente por qué lo despidieron y por qué aduce razones de persecución sindical o despido abusivo- y la otra parte debe probar que no es así en un plazo perentorio que corresponde al de una medida cautelar? ¿Eso es equilibrado?

¿A usted le parece que es equilibrado que una empresa que puede ser pequeña y tenga en su plantilla a algún dirigente sindical, deba pagarle la licencia sindical? Sé que esto se va a discutir en los Consejos de Salarios, pero igualmente creo que la Ley debería brindarle otras seguridades a las empresas pequeñas.

¿A usted le parece que es equilibrado decir que hay que descontar un porcentaje del sueldo -insisto, un porcentaje del sueldo- como cuota sindical?

De las muchísimas preguntas que quiero formular, estas son las tres más grandes, a las que quiero agregar otra que va dirigida al señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social.

En relación a este tema, quiero saber si se ha tomado en cuenta la Legislación Comparada donde se establecen una cantidad de mínimos de personal para que exista un sindicato a nivel de la empresa; donde hay una cantidad de regulación del tiempo máximo que un dirigente sindical puede serlo o puede tener el derecho a sus fueros y donde la legitimación activa no le corresponde sólo al sindicato o en forma conjunta, sino al trabajador, como debe ser. Pregunto al señor Ministro si no le parece que esto da un poder indebido a una organización y que prácticamente deja a los trabajadores en una posición de tener que afiliarse al sindicato, quieran o no quieran hacerlo. Actualmente, la filiación es voluntaria y todos sabemos que, por cierto, no es muy grande. Pienso que por algo -quizás el señor Ministro me diga que no- la ley establece estas prerrogativas en las cuales claramente se sesga el poder hacia un lado, por lo menos en lo que tiene que ver con los trabajadores.

SEÑOR PRESIDENTE.- Antes de ceder la palabra al señor Subsecretario, la Mesa quiere proponer que se vaya cerrando la lista de preguntas a los representantes del Poder Ejecutivo, de modo de poder cumplir con la agenda.

SEÑOR LARRAÑAGA.- Me parece que esa propuesta no corresponde porque, en definitiva, las preguntas van emergiendo en función de las exposiciones de los invitados. En definitiva, estamos recibiendo al Poder Ejecutivo para que explique un proyecto de ley que no hemos tenido tiempo para discutir, por lo menos en el Senado. Entonces, creo que debemos tener un poco de paciencia para escuchar las contestaciones de los invitados y ver si, en definitiva, se quieren plantear más interrogantes aunque, seguramente, no será necesario.

SEÑOR SUBSECRETARIO DE ECONOMIA Y FINANZAS.- Voy a ser muy breve. En el marco de la argumentación que di al inicio y de acuerdo con la percepción que tenemos desde el Ministerio de Economía y Finanzas, este es un buen proyecto de ley que sí mantiene un equilibrio de relaciones. Obviamente, esto también hay que interpretarlo en un sentido histórico, es decir, teniendo en cuenta lo que han sido, a través de la historia, las relaciones laborales entre trabajadores y empresarios. En este sentido, creemos que el proyecto contribuye a un mejor relacionamiento. Además, en muchos de los aspectos puntuales que plantea el señor Senador Alfie -que para responderlos le voy a ceder la derecha al señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social, porque corresponde que él haga las referencias a los aspectos que son estrictamente laborales-, la actuación del Poder Ejecutivo en los ámbitos de negociación -y, particularmente, en los Consejos de Salarios- dan una pauta de que aquí, justamente, se apunta a trabajar de manera equilibrada y a tener una tesitura que respete derechos de trabajadores y de empresarios, en un proceso de aprendizaje que todos estamos haciendo. Resulta claro que se están modificando de manera sustancial las relaciones laborales, por lo menos con respecto a lo que ha pasado en los últimos diez o quince años; por lo tanto, como dije, estamos todos en un proceso de aprendizaje.

Creo que el propio tratamiento parlamentario de este proyecto de ley apunta a buscar el punto de equilibrio que nos asegure estabilidad de reglas, y a contribuir efectivamente a que las relaciones laborales alcancen un punto equilibrado. En ese sentido sí consideramos adecuado el proyecto de ley.

Sobre el tema del empleo, obviamente, nosotros nos referíamos al incremento de personas empleadas y en eso estamos en consonancia con lo que planteaba el señor Senador Alfie.

En lo que tiene que ver con los aspectos puntuales en materia de relaciones laborales, sugeriría que continuara en el uso de la palabra el señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social.

SEÑOR MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.- En primer lugar, quiero hacer una aclaración. El título de este proyecto es "Ley de Libertades Sindicales", pero a mi juicio no es tal sino una ley de fueros sindicales algo ampliada.

Cuando integramos los Consejos de Salarios, el 2 de mayo, nosotros anunciamos en el Consejo Superior Tripartito y en el Consejo Tripartito Rural, que luego de la instancia salarial plantearíamos la elaboración y discusión de un proyecto de ley de negociación colectiva y otro de libertades sindicales.

Este proyecto, como dije, tiene ese título, pero no es realmente una ley de libertades sindicales.

Las preguntas a las que refiere el señor Senador Alfie tienen que ver con lo que debe delimitar una ley de libertades sindicales; no es una ley de fueros la que tiene que establecer el mínimo de trabajadores para organizarse como sindicatos, sino una ley de libertades sindicales. Habrá que elaborar ese proyecto y entonces sí analizar los aspectos que plantea el señor Senador Alfie en cuanto al mínimo de trabajadores que se pueden organizar en sindicatos.

SEÑOR ALFIE.- ¿No le parece que esto es poner la carreta delante de los bueyes? Lo digo porque lo que se establece primero es algo general, para después ver cómo se lo limita. ¿No deberíamos, primero, poner las reglas, y después dar sus privilegios -como dicen los sajones- o sus fueros -como decimos aquí los latinos- a los que debidamente pueden ejercerlos?

SEÑOR MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.- Creo que no; me parece que, justamente, lo que establece la ley de fueros es la protección de los negociadores, el funcionamiento de los Consejos de Salarios y de la negociación colectiva. Por eso creo que se necesitaba una ley de fueros.

Y aquí quiero introducirme en aspectos que se han preguntado antes.

El Consejo de Salarios tiene un funcionamiento dinámico: el día que funciona, el trabajador debe ir a la reunión, y de repente el sector empresarial o el propio sector trabajador quiere un día más para estudiar determinada cosa; entonces, debe volver al día siguiente, y al otro, y mientras tanto no trabaja. Y estamos hablando de un conjunto importante de trabajadores.

Entonces, me parece adecuado establecer algunos parámetros -como los que determina este proyecto de ley de fueros sindicales- para que puedan funcionar bien los regímenes de trabajo. Lo digo porque las leyes no se aplican en un laboratorio, sino en la realidad, en la que hay abogados -y alguno presente en este momento- que utilizan todos los elementos posibles para demorar, dar largas y obligar a quien vive de su trabajo -que no es un asesor- a estar asistiendo en forma permanente, lo que afecta el funcionamiento de los Consejos de Salarios.

Todos estos aspectos que se introducen tienen que ver con la negociación, en la que creo deberíamos ir más lejos y estudiar desde otros ángulos. Pero estos son los mínimos factores a proteger en este momento. Entonces, reitero, me parece que las preguntas son adecuadas para una ley de libertades sindicales.

Por otra parte, las negociaciones de los Consejos de Salarios se hacen por rama, algunas de las cuales tienen empresas en las que hay cinco, seis, o siete trabajadores, por lo que el sindicato es el de la rama; por tanto, el trabajador debe tener derecho a afiliarse al sindicato de rama. Así sean cinco, cuarenta o cien, como la rama contiene las empresas que se mueven en ese rubro, los trabajadores tienen derecho a afiliarse, porque lo que resuelva el Consejo de Salarios de rama afecta su salario y sus condiciones de trabajo. Esto sucede, por ejemplo, en la rama metalúrgica, en la que hay pequeños talleres. ¿De qué se trata en este caso? ¿De que la negociación de los salarios solamente contemple a empresas que tienen muchos trabajadores? Y desde el punto de vista empresarial, ¿sólo se puede negociar el salario que debe pagar el empresario que tiene muchos trabajadores? ¿O empresarios de pequeñas empresas también tienen derecho a organizarse y participar de la Cámara Empresarial? No se trata de cuántos trabajan, sino de qué contiene el sindicato de rama.

También quería hacer otro comentario, pero como no se relaciona con la pregunta, lo dejo para cuando llegue el momento.

SEÑOR SUBSECRETARIO DE ECONOMIA Y FINANZAS.- En realidad, quisiera solicitar permiso para ausentarme debido a compromisos que ya había asumido en el Ministerio, pero obviamente quedamos muy bien representados por el economista Lorenzo.

SEÑOR GALLINAL.- Para evitar malas interpretaciones y malos entendidos, quería señalar que estamos de acuerdo con crear o ampliar el fuero sindical, con elaborar un estatuto legal que proteja los derechos de los trabajadores, y en este caso en particular los de los trabajadores sindicalizados. Sin embargo, lo que hemos venido señalando desde el jueves pasado hasta el momento, es nuestra discrepancia con la velocidad que imprime el oficialismo al tratamiento de este proyecto.

Consideramos que no tiene derecho a ello, porque el proyecto de ley entró a consideración del Senado el 21 de julio y esta voz se alzó tres veces -dos en Comisión y una en el Senado- pidiendo que se convocara la Comisión integrada, lo que nunca se hizo. Recién se la convocó -y de apuro- el jueves pasado. Pero sucede algo más grave todavía; sinceramente me duele la actitud de la Presidencia en el tratamiento de este tema. Aquí hay un repartido del comparativo entre el proyecto aprobado por la Cámara de Representantes y otro que no sé quién lo propuso, porque no vi la firma de los legisladores ya que no se ha presentado ni en el Senado ni en la Comisión. Inclusive, le pedí a Secretaría el proyecto con las firmas y tampoco lo tiene.

SEÑOR RUBIO.- Hay una propuesta de modificación del proyecto de ley aprobado por la Cámara de Representantes que es el que está a consideración y la misma deberá ser votada luego de terminar la parte informativa. Se trata, reitero, de propuestas de modificación -no es que haya otro proyecto presentado- que son las que fundamentó la señora Senadora Dalmás. También hay sugerencias en base a un proyecto de ley que, si no entiendo mal, propuso el señor Senador Gallinal.

SEÑOR GALLINAL.- Precisamente, eso es lo que me agravia. Se hace un comparativo entre el proyecto de ley aprobado por la Cámara de Representantes y uno que no se sabe quién presenta -aunque aceptamos que formalmente fue planteado por la Bancada oficialista y se le dio lectura, exponiéndose sus fundamentos por parte de la señora Senadora Dalmás en la última sesión de la Comisión-, pero nuestro proyecto de ley, que fue presentado hace ya tres meses, no figura. Le pido a la Secretaría que lo reparta, y no lo tiene; no existe el proyecto de ley del Partido Nacional. Esa no es una manera de proceder. El señor Presidente me comentó días pasados que lo que sucede es que nuestro proyecto fue presentado en la Comisión de Asuntos Laborales y Seguridad Social y ésta es la Comisión de Asuntos Laborales y Seguridad Social integrada con la de Hacienda. Quizás, desde el punto de vista formal, tenga que darle la razón, salvo que en el día de ayer recibí un mail de la Presidencia en el que se dice que hoy se van a tratar otros dos proyectos de ley que no son de la Comisión integrada con Hacienda, sino de la de Asuntos Laborales y Seguridad Social, al igual que mi proyecto. Aparentemente -y dicho sea de paso le pregunto al señor Presidente-, hoy se van a tratar otros dos proyectos de ley, uno referido al sistema financiero y al seguro de desempleo en materia bancaria...

SEÑOR PRESIDENTE.- Efectivamente, ello se hará a posteriori de esta reunión. Una vez finalizada la sesión de la Comisión de Asuntos Laborales y Seguridad Social integrada con la de Hacienda y votadas las modificaciones del proyecto de ley que fue aprobado en la Cámara de Representantes, la Presidencia citó exclusivamente a la Comisión de Asuntos Laborales y Seguridad Social para proponer la aprobación de los proyectos.

SEÑOR GALLINAL.- ¿Cuáles proyectos, señor Presidente?

SEÑOR PRESIDENTE.- Los que figuran en el orden del día, señor Senador.

SEÑOR GALLINAL.- ¿Se ha convocado para ello a la Comisión?

SEÑOR PRESIDENTE.- Está convocada por Secretaría.

Aclaro al señor Senador Gallinal que no me creo dueño de la verdad y que me puedo haber equivocado, pero no fue mi intención expresa agraviarlo por lo que, si así lo hice, le pido disculpas.

SEÑOR GALLINAL.- No hay problema, señor Presidente, pero por lo menos solicitaría que se repartiera el proyecto de ley que hemos presentado.

A las 11 y 30 horas está convocada la Comisión de Asuntos Laborales para tratar tres proyectos de ley: uno es el relativo a la prórroga del seguro de desempleo de los trabajadores bancarios -menudo tema, donde además también sería importante conocer las opiniones de los jerarcas de los Ministerios de Economía y Finanzas y de Trabajo y Seguridad Social-, el segundo...

SEÑOR PRESIDENTE.- Disculpe, señor Senador, pero creo que ese es un tema que tendríamos que tratar cuando la Comisión de Asuntos Laborales esté funcionando y tratemos la propuesta hecha por la Presidencia, ya que ahora tenemos aquí en Sala a los representantes del Poder Ejecutivo y de los empresarios para tratar el proyecto de ley de fuero sindical.

No quiero que dejemos de discutir el tema, pero me parece que sería oportuno hacerlo cuando estemos trabajando como Comisión de Asuntos Laborales y Seguridad Social exclusivamente.

SEÑOR GALLINAL.- No pretendo discutir ahora los tres proyectos de ley, pero me refiero -y esto hace a los otros argumentos que estamos presentando- a que el Oficialismo no puede proceder de esta manera. No pueden apurarnos de esta manera. Además, ni siquiera tenemos tiempo de considerar los proyectos de ley en Comisión porque a la hora 11:30 está convocada la Comisión de Asuntos Laborales y Seguridad Social. Pediría que por lo menos se reparta el proyecto de ley que presentamos hace tres meses referido a esta temática principal que hoy es objeto de discusión.

Quería plantear una pregunta al señor Subsecretario de Economía y Finanzas. Hace pocas semanas en la Comisión de Constitución y Legislación tratamos un proyecto de ley presentado por la Bancada del Frente Amplio de consolidación de deudas. El Ministerio de Economía y Finanzas y el Banco de la República comparecieron en la Comisión objetándolo porque alteraba el orden de retenciones dispuesto por la Ley Nº 17.829. Consideraban que no hacía a las certezas jurídicas fundamentales que debemos tener en esta temática el que se modificara una norma de estas características. El proyecto de ley que hoy tenemos a estudio también modifica ese orden y lo hace en una forma muy especial.

El artículo 7º coloca la cuota sindical, ni más ni menos, que en el tercer lugar en el orden de las retenciones. Primero están las pensiones alimenticias que, obviamente, se otorgan por decisión del Poder Judicial, por lo que en consecuencia no pueden ir en otro lugar. En segundo lugar está el servicio de garantía de alquileres y a continuación colocan la retención por la cuota sindical. Quería saber qué opinión le merece esta modificación al economista Lorenzo, habida cuenta de lo expresado en la Comisión de Constitución y Legislación.

Por otra parte, quería preguntarle al señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social sobre los procedimientos que se establecen en los artículos 2º y 3º para la reposición de los trabajadores. Quiero saber si esto deroga la legislación vigente en materia de despidos, porque el proyecto no dice nada. Tenemos que interpretar que la deroga desde el momento en que no hace ninguna referencia expresa. No es un cambio menor. Sustituir toda la legislación vigente en materia laboral que se viene aplicando desde hace muchos años por ésta es un cambio sustantivo.

Asimismo, también me preocupan enormemente -porque tampoco dice absolutamente nada- las sentencias que se van a dictar en función de la aplicación del procedimiento establecido en el artículo 2º numeral 2.1 que dice: "(Proceso común) La pretensión de reinstalación o de reposición del trabajador despedido o discriminado tramitará por un proceso extraordinario" -por lo tanto, no es tan común- o del artículo 2º- 2.2 (Proceso de tutela especial) culminan en una sentencia que, además, evidentemente pasa en autoridad de cosa juzgada. Quiere decir, entonces, que el empleador después que intentó despedir a un empleado, en función de hechos ajenos a los motivos sindicales establecidos en el artículo 1º, en un trámite absolutamente sumario como es el proceso extraordinario o de amparo, si se llega a una sentencia en su contra, nunca más va a poder despedir a ese trabajador.

Eso ya queda laudado en forma definitiva; el proyecto de ley no dice nada en el sentido de que existan posibilidades de recurrir a una nueva instancia.

Si la intención del Ministerio y de la Bancada oficialista no es ésa, sino mantener el sistema tradicional en materia laboral y que la cosa juzgada tenga un valor limitado o relativo, debería surgir algo del proyecto de ley porque, de lo contrario, estaríamos ingresando por un camino muy complicado, sobre todo, en materia jurídica.

Esas son las preguntas que ahora deseaba formular al señor Ministro y al economista Lorenzo.

SEÑOR MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.- Debo aclarar que el proyecto de ley no es del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, sino que fue elaborado en primera instancia por los Diputados y luego modificado por la Bancada de Senadores del Partido de Gobierno. Lo que sí se hizo en el Ministerio fue establecer una Comisión cuatripartita en la que estuvieron presentes los empresarios, los trabajadores, los legisladores de todos los Partidos y el Gobierno. Este doble procedimiento, en principio, fue acordado; pero luego no se llegó a un acuerdo porque, como dije, el criterio establecido por ambas delegaciones decía que "se acordaba todo o nada". Concretamente, fue propuesto por el sector empresarial y no por los trabajadores. En él se estipula, como decía, un doble procedimiento para sustituir lo que era la inversión de la carga de la prueba. Se establece una acción de amparo en el procedimiento especial, sin mencionar la carga de la prueba que, justamente, operaba en exclusividad para los despidos sindicales. Entonces, la legislación sobre despidos de otro tipo no puede ser derogada por esta norma, que solamente refiere a los despidos sindicales.

En consecuencia, no entiendo demasiado la pregunta del señor Senador Gallinal cuando consulta qué sucede cuando se despide por motivos ajenos a los sindicales. No obstante, debo decir que si se realiza un despido por motivos ajenos a los sindicales, esta ley no opera. Reitero: esta norma sólo se emplea cuando se despide por motivos sindicales o cuando se disfraza el despido sindical con otro motivo.

SEÑOR GALLINAL.- Si no me equivoco, en el proyecto de ley se hace una referencia expresa a la carga de la prueba y no es que la norma no se pronuncie al respecto. En el inciso final del numeral 2.2 del artículo 2º se dice que corresponderá al empleador probar la existencia, etcétera. O sea que la carga de la prueba se traslada al empleador y eso está expresamente establecido en el artículo.

En lo que hace al trabajador, simplemente, se dice que "deberá fundamentar por qué sostiene que fue despedido o perjudicado por razones sindicales." Eso es obvio que lo tiene que hacer, pues lo mínimo que se le puede pedir a quien presenta una demanda y pretende ampararse en acciones es que, por lo menos, fundamente el motivo.

En segundo lugar, nunca un empleador va a sostener que está despidiendo por razones sindicales, porque no le vale la pena presentarse al juicio ya que evidentemente lo va a perder puesto que le van a decir que el trabajador está mal despedido y que, por lo tanto, debe ser reintegrado. Esto es absolutamente claro y evidente. Lo que preguntaba era lo siguiente. El empleador despide y obviamente no va a decir que es por razones sindicales, sino por otras razones que están establecidas en el proyecto que, además, es lo que tiene que probar. Entonces, podrá argumentar que la empresa está en caída libre o que notoriamente no necesita tanto personal; ahí queda un criterio abierto. Entonces surge una sentencia que en algún momento va a adquirir la calidad de cosa juzgada y, por lo tanto, el empleador nunca más puede volver a despedir a ese empleado, ya que siempre le van a señalar que hay una sentencia pasada en autoridad de cosa juzgada que impide el despido. Digo esto porque no surge en ninguna parte del proyecto que no sea así y que se pretenda mantener el proceso laboral tradicional.

Comprendo que el señor Ministro me diga que no es el autor del proyecto de ley, pero él puede imaginarse que hoy lo hemos convocado porque para la Comisión es fundamental conocer su opinión sobre la iniciativa. Entonces, el Ministerio la hará suya o, en caso contrario, nos dirá cuáles son las modificaciones que hay que realizar para que así sea, porque me imagino que ni la Bancada oficialista, ni el Parlamento van a aprobar un proyecto de ley referido a una materia de estas características, si no cuenta con la aquiescencia y con el respaldo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

SEÑOR PRESIDENTE.- El proyecto de ley es de la Cámara de Senadores y los elementos sustitutivos del proyecto que tiene media sanción de la Cámara de Representantes es una iniciativa de los Senadores oficialistas quienes, por otra parte, también formulamos esta convocatoria.

Quiero señalar que, sostener que un trabajador despedido, siendo dirigente sindical y teniendo una sentencia firme de reincorporación, de reinstalación a la luz de la acción de amparo, nunca más puede ser despedido por otra causa es lo mismo que

decir que una mujer embarazada después que pierde el beneficio temporal que la protege, no puede ser despedida nunca más por ninguna causa. De lo único que habla este proyecto de ley es de la nulidad del acto que discrimina al trabajador en el caso concreto; no sustituye ni elimina ninguno de los otros elementos que tiene el trabajador. Por lo tanto, no elimina la libertad de despido que existe en nuestro país, por supuesto, pagando la indemnización que corresponda. Lo único que incorpora es la nulidad de un acto cuando se viola la libertad sindical.

Es decir que aquí sigue vigente la libertad de despedir con indemnización o sin ella si el empleador prueba que fue por notoria mala conducta o por las diferentes razones que marca el ordenamiento jurídico.

SEÑOR GALLINAL.- No me convence el argumento que nos da el señor Presidente, porque no es lo que surge del proyecto de ley que estamos considerando. De todas maneras, me parece muy claro que tenemos aquí al señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social porque estamos buscando su opinión favorable a esta iniciativa o a las alternativas que se puedan presentar, pues me imagino que la Bancada oficialista no va a llevar adelante un proyecto de ley sobre esta materia que no cuente con el respaldo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

En consecuencia, quería preguntarle precisamente sobre esa temática.

Puede darse el siguiente caso: el trabajador despedido se ampara en lo que establece el artículo 2.1 o en el artículo 2.2, "Proceso de tutela especial", en función del cual puede sostener que ha sido mal despedido por razones sindicales. Supongamos que gana el juicio y obtiene a su favor una sentencia que pasa en autoridad de cosa juzgada. En consecuencia, salvo que en el proyecto se establezca algo que no se dice, si en otro momento es nuevamente despedido siempre va a poder invocar esa sentencia. Obviamente, no es el caso de la mujer embarazada, pues el embarazo dura nueve meses y no años.

En síntesis, me parece que en este proyecto hay mucha improvisación y que las situaciones no están claramente definidas. Por supuesto, esto tiene que ver con la forma en que se viene trabajando en la Comisión y, por esta razón, quería culminar haciendo este interrogatorio al señor Ministro, a los efectos de que nos aclare el alcance de estos procesos extraordinarios que se establecen en los artículos 2º y 3º del proyecto de ley.

SEÑOR MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.- Vuelvo a aclarar: esta iniciativa no surgió en nuestro Ministerio y no creo que con cada Ministro se discuta la redacción de los proyectos de ley. Puedo manejar intenciones, pero la redacción corresponde a los legisladores.

Respecto a la intención, voy a poner el siguiente ejemplo. Pensemos, ya no en la mujer embarazada, sino en un hombre que comete un delito; lo juzgan y lo declaran inocente. ¿Eso significa que va a ser inocente en los delitos que cometa después? No. Es inocente por ese delito y en esa situación. Todo lo que venga después es nuevo, por eso se lo juzga una vez más. En este caso, lo que se juzga es el despido por determinados hechos en ciertas situaciones. Si luego cambian las condiciones y los motivos, se establece un nuevo juicio, de acuerdo a la ubicación del problema. En ese sentido, el artículo 2º, 2.2 (Proceso de tutela especial), establece: "La tutela especial procederá en caso de actos discriminatorios contra:", y luego menciona los casos de la "a)" a la "e)". Los que estén comprendidos en esos literales serán los casos que se incluirán en el proceso especial. Si se produjo un despido y el juez considera que hubo discriminación, según lo que se propone en el proyecto habría que reinstalarlo en el cargo.

Si luego ese mismo trabajador roba, falta al trabajo o continuamente llega tarde y se lo vuelve a despedir por alguna de esas razones, se gestionará un nuevo procedimiento que no va a estar contemplado en el anterior.

Esa es la intención. Como dije antes, la redacción es tarea del legislador. En mi opinión, este proyecto contiene la intención que teníamos, pero no pretendo discutir, sino establecer cuáles son nuestros objetivos.

SEÑOR LORENZO.- Respondiendo a la consulta formulada por el señor Senador Gallinal, en primer lugar, quiero reiterar lo que expresaba el señor Subsecretario de Economía y Finanzas al manifestar su total acuerdo con las modificaciones que introduce la Bancada de Senadores del Frente Amplio a este proyecto de ley; en particular, la que refiere al artículo 7º "Orden de retención" y a que la cuota sindical esté ubicada efectivamente en el orden en que operan las retenciones. Creemos que es una retención que se origina en las relaciones laborales y por eso el orden es correcto. Pensamos también que la comparación con otras retenciones que hayan sido propuestas en otro momento, en este caso, marca una clara diferencia y, a nuestro entender, esta modificación del orden en que operan las retenciones es correcto y satisfactorio.

SEÑOR MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.- Como durante mi intervención di respuesta a las preguntas concretas que me fueron planteadas, me gustaría hacer referencia a tres o cuatro puntos que creo corresponden aclarar.

La afirmación del señor Ministro de Economía y Finanzas sobre la izquierda antigua tenía que ver con las objeciones planteadas por el sector empresarial en los tres aspectos que mencioné al principio y que no están contemplados en el nuevo proyecto de ley. Quería establecer esto porque ese fue el motivo que llevó a los empresarios a reunirse con quien habla, con el señor Ministro de Economía y Finanzas y con varios señores Senadores. Por esa razón fue que convocamos a una Comisión cuatripartita en la que se quitaron esos elementos que llevaron a la afirmación realizada.

Por otra parte, también quiero referir a otra objeción planteada que tiene que ver con el hecho de que con este proyecto de ley el empresario estaría perdiendo el control de la empresa. El control de la empresa lo tiene en todo momento, porque lo que puede hacer es reestructurar y readecuar la empresa, hacer cumplir las normas de disciplina y despedir a los trabajadores por mala conducta o robo. Aquí lo que se establece es que no se puede proceder al despido por razones sindicales. Como esos despidos se han realizado durante mucho tiempo disfrazados de otra cosa, acá surge la posibilidad de que el trabajador pueda fundamentar por qué fue despedido por razones sindicales, y ello se torna relativamente más fácil en el caso de la tutela especial, pues ahí se establece quiénes son los que están protegidos y por qué lo están.

Cuando el sector empresarial habló de la universalidad de la ley -reitero esto porque me fue preguntado varias veces y, pese a que lo respondí, tal vez no se tuvo en cuenta-, no lo hizo aludiendo a quienes están comprendidos en la tutela especial, sino teniendo en cuenta lo acordado. El sector empresarial discrepa y dice que la ley es universal porque abarca a los afiliados no dirigentes, para los cuales no se aplica el procedimiento especial, sino el normal que rige en nuestra legislación. En ese caso, entonces, esto

no es una novedad. La novedad no está en el proceso, sino en su resultado, que es la reinstalación. Esto es lo que se agrega. En este punto es donde radica la discrepancia con el sector empresarial que, reitero, dice que la ley es universal porque trata a los que no están contemplados en la tutela especial.

Otro aspecto al que quiero aludir - mejor dicho subrayar porque ya fue aclarado- es a la pregunta que fuera planteada sobre las inversiones -sobre todo, la que establecía la dificultad de instalarse-, que estaba referida a la inversión extranjera. La incertidumbre no se refiere al inversor extranjero porque, de aprobarse esta iniciativa, él pasa a tener reglas de juego claras. La incertidumbre se produce con el inversor o empresario nacional que tiende hacia una nueva forma de establecer la relación laboral. No debemos confundir lo que es la inversión extranjera -que fuera objeto de preguntas planteadas a los representantes del Ministerio de Economía y Finanzas- con la incertidumbre de la inversión nacional, que no será tal, porque acá hay cosas claras. Lo que existe ahora es discrepancia con la claridad con la que se quiere establecer esto.

Por otro lado, cuando hablamos de inversión lo hacemos apuntando a la inversión de calidad, que sea duradera y que establezca una nueva forma.

Esa inversión de calidad ya existe y quienes invierten o compran en empresas de calidad tienen como costumbre -y como norma- controlar el relacionamiento del empresario con el trabajador, puesto que entienden que cuando el operario está descontento, esa disconformidad se expresará en algún momento en el producto, por lo que no ofrece garantías para la compra desde el exterior. Entonces, se realiza un control muy estricto que va más allá de las normas de calidad, ya que controlan el plus del buen relacionamiento del empresario con el trabajador, más allá del sueldo y del cumplimiento de la normativa laboral. Por lo tanto, esto es algo que hay que tener en cuenta cuando hablamos de inversión de calidad y cuando establecemos la normativa para el buen relacionamiento. No se puede creer que la inversión viene porque quien pone dinero en el Uruguay puede hacer cualquier cosa, sino que previamente se sabe que solamente se pueden hacer determinadas cosas. Es lo que estamos tratando de hacer y entendemos que no hay incertidumbres con respecto a ello.

SEÑOR PRESIDENTE.- La Comisión de Asuntos Laborales y Seguridad Social integrada con la de Hacienda agradece la presencia del señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social y de los representantes del Ministerio de Economía y Finanzas.

(Se retiran de Sala el señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social y los representantes del Ministerio de Economía y Finanzas)

(Ingresan a Sala los representantes del COSUPEM)

SEÑOR PRESIDENTE.- La Comisión de Asuntos Laborales tiene el agrado de recibir a los representantes de los empresarios. Deseo hacer una aclaración previa con respecto a que cuando la semana pasada, como oficialismo, presentamos en esta Comisión las modificaciones al proyecto de ley aprobado por la Cámara de Representantes, los señores Senadores Larrañaga y Gallinal solicitaron la presencia de representantes de los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Economía y Finanzas, así como también de los empresarios y del PIT-CNT. Al finalizar dicha sesión -luego de llegar a un acuerdo- el Presidente quedó encargado -junto con la Secretaría- de citar a los empresarios, por lo que nos comunicamos con el COSUPEM, tal como lo había pedido el señor Senador Larrañaga. Dada la brevedad del tiempo con que contamos, se generó una dificultad en la comunicación, por la gran cantidad de Cámaras empresariales y el desconocimiento personal de la figura del COSUPEM.

Por ello, me pareció que era imprescindible tomar el criterio de citar a aquellas Cámaras empresariales que habían participado en la cuatripartita que manifestaban ser representantes del sector empresarial. Aclaro esto, porque puede suceder que alguna Cámara no haya sido citada. El criterio puede ser objetado pero fue el que la Presidencia, juntamente con la Secretaría, utilizó para que pudieran comparecer.

SEÑOR APUD.- Agradecemos la invitación que nos ha hecho la Comisión de Asuntos Laborales del Senado para opinar ahora sobre el proyecto de ley de fueros sindicales. Teniendo en cuenta la hora, vamos a tratar de ser lo más breve y concretos posible.

Quiero aclarar, previamente a mi exposición, que nosotros estamos en representación de las diecisiete gremiales empresariales que integran el Consejo Superior tripartito y de la Asociación Rural del Uruguay. Entonces, nuestra posición refiere al conjunto de esas dieciocho gremiales empresariales.

SEÑOR LARRAÑAGA.- Solicito que, si es posible, se nos deje la lista de las dieciocho gremiales para que la Comisión tenga constancia de ellas.

SEÑOR PRESIDENTE.- Por medio de Secretaría vamos a tratar de que sea distribuida a los Senadores de ambas Comisiones la nómina de las dieciocho gremiales que mencionó el ingeniero Apud.

SEÑOR APUD.- Es conocida nuestra posición contraria al proyecto de ley sobre fueros sindicales que se aprobó en la Cámara de Representantes y es más conocida aún, ya que lo hemos expresado públicamente, nuestra oposición a la iniciativa modificada por el Senado. Queremos hacer una consulta a la Presidencia por cuanto traemos un documento, de varias carillas, que queremos que figure en la versión taquigráfica pero no sabemos si para ello es necesario leerlo o, de lo contrario, para abreviar tiempo, directamente, podemos dejarlo.

SEÑOR PRESIDENTE.- Me parece que se podrían hacer ambas cosas, es decir, distribuir el documento a los integrantes de esta Comisión y que se le dé lectura y se hagan consideraciones referidas a la columna vertebral del documento.

SEÑOR APUD.- Entonces, vamos a proceder a la lectura del documento.

SEÑOR IRRAZABAL.- Señor Presidente: como bien decía el ingeniero Apud, este es el documento acordado por las diecisiete Cámaras empresariales.

Dice así: "Los delegados empresariales representados en la Comisión Cuatripartita creada en el ámbito del Consejo Superior Tripartito con el propósito de analizar posibles alternativas frente al proyecto de ley sobre Fuero Sindical sancionado en la Cámara de Diputados, estiman necesario efectuar las siguientes precisiones.

En el transcurso de numerosas reuniones mantenidas en un tono de respeto y de tolerancia recíprocas, hemos tenido ocasión de recibir la opinión del PIT CNT, así como de exponer y fundamentar los puntos de vista de las organizaciones de empleadores, en presencia de los representantes del Ministerio de Trabajo y de Legisladores de distintos partidos políticos.

Evaluamos que esta instancia de diálogo, más allá de los resultados finales, ha sido provechosa, ya que en ello han quedado explicitados con profundidad y sólida argumentación, las distintas visiones, lo que indudablemente constituye un valioso insumo para el proceso de discusión legislativa que tendrá lugar en las instancias parlamentarias de aprobación de una norma de esta naturaleza.

Se nos ha enviado el día viernes 28 de octubre pasado, vía 'mail', un documento que contiene las Bases de un proyecto sustitutivo sobre protección de la actividad sindical, propuesta del Ministerio de Trabajo que fue sometida a consideración de las distintas Cámaras y organizaciones de empleadores.

A través de la presente, venimos a explicitar a los integrantes de esta Comisión el rechazo de esta propuesta por el sector empresarial, en el entendido de que la misma no recoge las observaciones sustanciales formuladas en la Comisión Cuatripartita por sus representantes, así como tampoco las propuestas contenidas en el documento escrito presentado en ese ámbito el 15 de setiembre de este año.

En primer lugar, y con relación a los mecanismos de prevención y solución de conflictos, debemos ratificar que los empresarios entienden que se trata de un tema fundamental, ya que es sólo a través de esa vía que se va a poder construir y sostener un relacionamiento maduro y sustentable entre los actores sociales, en consonancia con los intereses generales de la sociedad uruguaya en la etapa de tránsito que debe recorrerse. Se estima que este reclamo del sector empresarial fue interpretado por el Poder Ejecutivo, especialmente cuando esa Secretaría de Estado abrió esta instancia de diálogo a la que las partes asistimos con el mejor ánimo constructivo. Llama la atención la ausencia de toda consideración respecto de una temática que fue objeto de desarrollo en los Decretos sancionados 'a término' en la reciente etapa, y que sin embargo en esta instancia, no es recogida por el documento presentado a las cámaras empresariales.

En segundo término, el Proyecto de Ley mantiene inmodificado el doble criterio de: a) declaración de nulidad del acto; b) resultado de reinstalación obligatoria, desde la posición de un reintegro universal que beneficie a todos los trabajadores.

Tampoco en este tema han sido recibidas las observaciones formuladas por el sector desde el surgimiento mismo del debate sobre el proyecto de ley promovido en la Cámara de Diputados". Ahí hacemos una referencia a las intervenciones de los representantes de la Cámara Nacional de Comercio y Servicios en la sesión de la Comisión de Legislación del Trabajo del 21 de junio de 2005, en relación a un documento presentado ante esa misma Comisión por la Cámara de Industrias del Uruguay, a otro documento del sector empresarial presentado en la Comisión Cuatripartita el 15 de setiembre de 2005, así como a diversas manifestaciones públicas de directivos y representantes de las organizaciones de empleadores en medios de prensa oral y escrita.

Continúa diciendo: "Reiteradamente ha sido expresada la concordancia del sector empresarial en cuanto a la conveniencia de promover la constitución y funcionamiento de organizaciones de trabajadores y de empleadores, fuertes y estructuradas.

Hemos consentido apoyar una ley que garantiza el relacionamiento democrático y participativo de los actores sociales en el seno de la sociedad uruguaya, coadyuvando a generar el funcionamiento más equilibrado de un nuevo escenario para las relaciones laborales.

En el diálogo mantenido hasta la fecha, hemos explicitado la idea empresarial de acompañar el establecimiento de un procedimiento ágil y rápido, que garantice un fuero sindical apropiado para los dirigentes y representantes formalmente designados por los asociados al sindicato, en los distintos niveles de su actuación gremial. Hemos entendido, asimismo, que esa tutela debe extenderse a los promotores de una organización sindical, fundamentalmente a nivel de empresa, y que es compartible extender una protección semejante a quienes han representado a los trabajadores durante un período de tiempo determinado, posterior a la terminación de su mandato gremial.

En el marco de una posible concordancia sobre todos los puntos discutidos, el empresariado manifestó su intención de aceptar incluso la obligación de reintegro, en casos de despidos por razones estrictamente sindicales, de esos dirigentes, representantes, promotores y ex directivos.

Esta es, por otra parte, la solución hacia la que han evolucionado algunos de los países de la región.

Las Constituciones vigentes, salvo contadas excepciones -como ocurre en Chile y Costa Rica- declaran que la libertad sindical constituye un derecho fundamental, en torno al cual se dinamiza el funcionamiento de los sistemas de relaciones laborales contemporáneos. Y en la mayoría de ellas, sea en forma expresa o implícita, se articulan tanto el reconocimiento, como la protección de aquella libertad. En sus expresiones más amplias, la tutela del libre desenvolvimiento del derecho de libertad sindical ha sido consagrada en Ecuador y Perú. Otros textos son más concretos, y es así que Colombia y Nicaragua disponen un fuero especial contra el despido antisindical. La Constitución de Paraguay asegura la estabilidad del dirigente sindical, mientras que en Bolivia se dispone una garantía para los dirigentes por las actividades que desplieguen en el ejercicio específico de su mandato, asegurándose incluso que no podrán ser perseguidos ni presos. Por su parte, en Venezuela y Brasil se amplía esa garantía de los dirigentes sindicales a los candidatos a cargos de dirección o representación sindical, a ex-directivos y a quienes promueven la constitución de la organización, durante el tiempo y en las condiciones que se requieran para asegurar la libertad sindical. La carta constitucional de Argentina prevé una tutela sindical de forma que los representantes gremiales gocen de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad en su empleo. En El Salvador se amplía la prerrogativa del fuero con que cuentan los dirigentes y representantes, no sólo en cuanto a su estabilidad, sino frente a otros actos que los perjudiquen en el empleo, como el traslado o el desmejoramiento en sus condiciones de trabajo.

El sindicalismo uruguayo se ha erigido desde hace décadas en torno a una central que, como el PIT - CNT, constituye una organización ampliamente representativa, integrada por Federaciones y Asociaciones gremiales, que actúan a nivel sectorial y aglutinan a numerosos sindicatos de empresa, manteniendo en la mayoría de los casos, un relacionamiento fluido de negociación y de conflicto con el sector empresarial.

Las Cámaras empresariales estiman que es precisamente esa estructura la que ha de fortalecerse en el marco de su autonomía colectiva, porque sólo a través de ella será posible el surgimiento de representaciones auténticas en los ámbitos en los cuales la organización de los trabajadores no existe o se torna más dificultosa.

Por otra parte, nuestra posición ha sido favorable para los dirigentes con una indemnización tarifada especial y para el resto de los afiliados a la indemnización por despido abusivo que hoy constituye un estándar pacífico de la jurisprudencia en la materia.

En cuanto a la legitimación activa, reiteramos que no debe corresponder a un sindicato si no media consentimiento expreso del trabajador. En tal caso existe la figura del litisconsorcio que soluciona dichos aspectos en materia procesal.

Como otro de los aspectos que genera el rechazo de los empleadores, debemos señalar la improcedencia de incluir en una ley como la que se pretende sancionar un procedimiento preceptivo de descuento de la cuota sindical por planilla de sueldos. Tal como lo argumentáramos reiteradamente, se trata éste de uno de los contenidos obligacionales típicos de la negociación colectiva que vincula bilateral y voluntariamente a los celebrantes de convenios colectivos y es precisamente en ese ámbito donde deberían arbitrarse soluciones consensuadas entre los actores sociales.

La licencia sindical ha sido incorporada como un elemento nuevo a partir del documento del Ministerio de Trabajo ante la Comisión Cuatripartita, no contando con antecedentes en el proyecto de ley.

Si bien las Cámaras empresariales admitieron la introducción de esta temática por el PIT-CNT en el seno de esa Comisión, en todo momento quedó en claro que no podía siquiera ser objeto de análisis, en la medida que no existiesen avances efectivos respecto de los demás temas centrales de la discusión. Pero, además, la propuesta formulada le otorga un carácter tan amplio, que estimamos imposible, siquiera por la vía de la reglamentación de una negociación colectiva, acotarla en aspectos tales como la determinación de quién tiene la calidad de dirigente, cuál es la proporción entre los dirigentes y los afiliados, quién y cómo se abona el tiempo no trabajado, entre otros puntos trascendentes.

Por último, debemos hacer hincapié en la consagración del principio de no injerencia propuesto por el sector empresarial como garantía de autenticidad, pureza, autonomía e independencia de los sujetos colectivos entre sí, y de esos aspectos respecto del Estado o de los partidos políticos.

Por las razones expuestas, se ha considerado necesario y conveniente presentar la presente nota que resume, en términos generales, la opinión del sector empresarial en una materia tan sensible como lo es la protección sindical, entendiendo que su regulación no puede resultar descontextualizada de la compleja ingeniería social que le sirve de soporte y respecto de la cual resulta de extrema importancia asegurar un adecuado equilibrio de las interrelaciones recíprocas de los actores sociales.

Apostando a esta realidad es que el empresariado acepta reconocer y establecer resguardos especiales y efectivos, tanto de los dirigentes sindicales, como de los trabajadores que pretendan constituir sindicatos, único camino eficaz para fortalecer efectivamente al sector sindical.

La propuesta del proyecto, tal cual ha sido estructurada, reitera una extensión subjetiva universal de las prerrogativas que concedería la ley, incluyendo el efecto preceptivo de la reinstalación de todos los trabajadores afiliados al sindicato.

El empresariado evalúa esta solución como la consagración de una inamovilidad que va a contramano de los objetivos del desarrollo de un país productivo, porque incide negativamente en la competitividad de su aparato productivo, desalienta la creación de empleo, desestimula el crecimiento de las empresas, promueve la informalidad y no otorga señales convincentes para la canalización de la inversión, especialmente nacional.

La reinstalación en términos de una inamovilidad generalizada del personal de las empresas, también afecta la capacidad de dirección y la autoridad de las mismas, ya que la ausencia de autonomía, flexibilidad y libertad para la adopción de decisiones indispensables en el marco de la producción de bienes o servicios, aparece como un obstáculo real y negativo para la gestión empresarial.

La solución propuesta no se compadece con el Derecho comparado regional y subregional en la materia, cuando es precisamente en esta área donde cobra relevancia y valor la competitividad. Los empresarios estiman que se corre el riesgo de quedar fuera del contexto, especialmente en la prosecución de los objetivos macroeconómicos que el nuevo Gobierno ha trazado, y que el sector comparte.

Estimamos que no ha sido valorado en sus justos términos el esfuerzo del empresariado que accedió en temas que no estuvieron en la mesa de negociación durante la creación del Consejo Superior Tripartito, como el referido reintegro del dirigente sindical o del promotor de un nuevo sindicato que fuere despedido. Para que esto aconteciera, debería haberse regulado cuál es la calidad del dirigente, la proporcionalidad entre el número de dirigentes y afiliados y el tiempo que, luego de perder la calidad de dirigente o promotor, amerita mantener este fuero. Tampoco se han tenido en cuenta las especiales situaciones que se generan durante el período de prueba, en los contratos a término, en las suplencias o en la contratación promovida de pasantías transitorias.

No se introduce una excepción indispensable, como es el tema de las microempresas".

SEÑOR LARRAÑAGA.- El documento que nos acaban de leer refleja en forma clara la posición de las distintas Cámaras que concurrieron a la Comisión integrada, lo que contribuye al tratamiento de este tema. Sin embargo, queremos realizar algunas preguntas concretas.

Con respecto a los procedimientos extraordinarios y de amparo que se consagran, en función de ser integrantes del sindicato o de ser dirigentes sindicales, queremos saber qué opinión tienen las Cámaras con relación a la cantidad indeterminada de beneficiarios de la tutuela especial, signados por los literales a) a d) del numeral 2.2. del artículo 2º del proyecto de ley sobre libertad sindical, actualmente en discusión en virtud de las modificaciones introducidas por los señores Senadores de la bancada oficialista. Quisiéramos que se nos brindara una opinión más concreta desde el punto de vista empresarial, de cómo opera en la práctica el procedimiento que se detalla en esos cuatro literales.

Asimismo, sería bueno conocer qué piensan acerca de la legitimación activa establecida en el literal b) del artículo 3º, en lo que hace a la representación conjunta del trabajador con su organización sindical.

Otra interrogante que queremos plantear es la que tiene que ver con la licencia sindical que figura en el artículo 4º de la iniciativa. Más allá de que, como allí se establece, será reglamentado por el Consejo de Salarios respectivo o, en su caso, mediante convenio colectivo, es evidente que ese derecho lo terminarán pagando los empresarios, porque no va a ser gratis.

Hemos venido escuchando comentarios de toda naturaleza, ya sea a través de la prensa como en forma personal, por lo que nos gustaría que nos explicaran cómo va a obrar este instrumento legal desde el punto de vista de la decisión empresarial. En concreto, quisiéramos saber si esto va a actuar como un estímulo para contratar nuevos funcionarios o, en definitiva, va a servir para otorgar horas extras a los que revisten en la actual plantilla, para evitar la contratación de mayor cantidad de operarios en función de la tutela que se establece de manera tan universal en las normas que se proyecta aprobar.

Por último, en el conjunto de las decisiones micro de potenciales inversores que el país pueda tener, sería importante que las Cámaras nos expresaran cómo advierten la aprobación de este proyecto, que significa una legislación laboral que marca una tutela especial para los trabajadores.

SEÑOR ALFIE.- Quiero hacer una pregunta complementaria. Se hizo referencia, por parte de los invitados, cuando se habló de inversiones, al especial castigo a las empresas nacionales. Me gustaría saber el fundamento de este hincapié que se hace en las empresas nacionales frente a las extranjeras.

SEÑOR MAILHOS.- En primer lugar, quiero agradecer a la Comisión el que nos haya recibido para escuchar nuestra opinión en un tema que para nosotros es de fundamental importancia; esto es algo que valoramos mucho.

En segundo término, queremos dejar sentado en esta Sala que el tema de las libertades sindicales es algo que el sector empresarial formal del Uruguay defiende y lo hace en su más amplia acepción, o sea, no solamente para el sector trabajador sino también para el sector empresarial.

Lamentablemente, el proyecto de ley que tenemos a estudio -y que, aparentemente, se concretaría en un texto vigente en pocas horas- no toma en cuenta el principio de no injerencia que nosotros reclamamos, ni el hecho de que esta libertad sindical también sea reconocida para el sector empresarial.

Yendo, concretamente, a las preguntas planteadas, debo decir, en cuanto al tema de los beneficiarios, que el proyecto modificativo recoge "in totum" el documento sindical a este respecto y plantea una cantidad de elementos que son fuente de incertidumbre jurídica. Directamente, en este artículo 2.2 consagraríamos una fuerte incertidumbre jurídica, sobre todo, en cuanto a saber de qué manera el empresario conoce la situación de dirigencia del trabajador. Esa situación de dirigencia debería ser conocida y comunicada en forma previa al empresario, porque esa es la única forma en que él podría tener idea, en el caso de despedir a un trabajador o de imposibilitarle el acceso al lugar de trabajo. Recuerdo a los señores Senadores que este proyecto de ley también se refiere al acceso al trabajo; entonces, es necesario conocer la realidad que pretendidamente se vulneraría en caso de tomar una decisión en contra de determinado trabajador.

Por lo tanto, el proyecto de ley no establece en qué condiciones debe ser comunicada, en forma previa, al empresario la situación de dirigencia de los trabajadores.

Tampoco -y esto también es fuente de incertidumbres- se determina la cantidad de dirigentes o de promotores de un sindicato que quedarían alcanzados por este fuero, entendiendo por esto una protección especial.

Asimismo, tampoco se determina durante qué plazo se va a realizar esta protección y nos preocupa particularmente el literal e) en cuanto establece un elemento, una hipótesis, que deja librado a una relación de fuerza el tema de la tutela especial a otros trabajadores mediante negociación colectiva.

Entonces, entendemos que en este sentido, muchos de los reclamos que nosotros hicimos en la comisión cuatripartita para determinar el porcentaje de dirigentes -o de trabajadores que podrían integrar la dirigencia- y cómo se le comunicaba esto al sector empresarial, no es recogido por el proyecto de ley.

Por lo demás, el tema del plazo está ampliamente reconocido en todos los textos de Legislación Comparada, porque esta protección no puede ser "sine die". En fin, este es un tema que nos genera alguna preocupación.

Yendo al otro punto que se consultaba, el literal B del artículo 3º, debo decir que genera honda preocupación. Aquí se exige que la legitimación activa corresponda al trabajador, actuando conjuntamente con su organización sindical. Si esto es así, ¿qué pasa cuando el trabajador no tiene una organización sindical? No queremos pensar que el proyecto de ley no protege la libertad sindical negativa. Sí está bien contemplada la libertad sindical positiva, sin embargo, la libertad sindical negativa no lo está, o sea, que yo pueda decidir en forma libérrima no afiliarme a un sindicato. Entonces, para poder hacer un reclamo sobre lo que el sector sindical establece que es un derecho humano fundamental, tendré que ir a golpear las puertas del sindicato de turno para que me dé su firma.

SEÑOR MICHELINI.- Pedí la palabra porque está haciendo un razonamiento que para nosotros es al revés, y lo voy a exponer como aporte.

Hoy tenemos un régimen general que va a continuar existiendo. Si una persona se siente discriminada sindicalmente, puede apelar al régimen general. En este proyecto estamos haciendo una discriminación positiva y decimos que quien es discriminado por su actividad sindical -así concebimos la ley, y lo estoy exponiendo como un elemento sobre el cual razonar- puede apelar al régimen general o a la ley, en caso de que se apruebe el proyecto que hemos elaborado los Senadores. En ese sentido, tiene beneficios adicionales, pero como puede haber alguna perversión -siempre uno duda en cuanto a si esto puede generar una suerte de "industria" que muchos abogados lleven adelante- incluimos algunos elementos para esa discriminación positiva o ese beneficio adicional, en el cual, por ejemplo, el sindicato diga sí. Es bastante difícil que haya una represión o una discriminación sindical sin que el sindicato lo sepa. Además, si bien no está incluido en el proyecto, naturalmente, se va a poner que cuando haya una

conformación de sindicato, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social lo sepa. Pero si hubiera una discriminación, si alguien se sintiera discriminado o perseguido por su actividad sindical y dicho sindicato no le diera el aval -lo cual es bastante difícil de pensar- podría recurrir al régimen general actualmente vigente, que no sería diferente. Lo que estamos haciendo es ir incluyendo beneficios adicionales y delimitando un marco restrictivo a efectos de obtener dichos beneficios, para que esto no se convierta en "cualquier cosa". Inclusive, el PIT-CNT tampoco quiere que la protección sindical se convierta en una protección ante cualquier despido; ese no es el objetivo.

Mi intención era aportar estos elementos, que no sé si modifican el razonamiento, pero así lo vemos nosotros.

SEÑORA DALMAS.- En la misma dirección que plantea el señor Senador Michelini -porque lo discutimos en la sesión anterior de la Comisión- quiero decir que, precisamente, ese motivo fue el que nos llevó a quitar la figura de las coaliciones de trabajadores que incluía el proyecto anterior. Incluso, la propia realidad fáctica de estos meses demostró que ha sido utilizada por fuera de las definiciones de su propio sindicato para generar conflictos, para tomar medidas y hasta para cobrar indemnizaciones. Entonces, tratando de evitar eso, y teniendo en cuenta el contexto de la realidad sindical en el Uruguay, donde las instituciones sindicales tienden a preservarse por encima de los individuos y a no ingresar en la defensa de malos trabajadores -por decirlo de alguna manera- es bueno que se dé la legitimación activa en el marco de su sindicato. Además, la propia redacción incluye la posibilidad de que exista más de uno, pero es su sindicato, al que el trabajador está afiliado, si bien en la misma rama de trabajo puede haber varios sindicatos, ya que esa libertad no se coarta. Ese sindicato actúa en un marco institucional que hace las veces de filtro para determinar si hay un derecho vulnerado, sin tener que considerar la individualidad de cada trabajador, lo que se ha prestado a determinadas desviaciones que no están en la intención de los Legisladores que proponen esta iniciativa.

SEÑOR PRESIDENTE.- En el mismo sentido en que se ha expresado la señora Senadora Dalmás, quiero señalar que no es la primera ley que tiene una comparecencia conjunta en otros ámbitos del sindicato con el trabajador. Me parece que estas cosas apuntan al crecimiento porque además del derecho de comparecencia, uno tiene la obligación que aquel genera. Más allá de lo que señalaban la señora Senadora Dalmás y el señor Senador Michelini, el hecho de comparecer conjuntamente en juicio tiene el beneficio, si el ejercicio del derecho es legítimo, a una sentencia, ya sea positiva o negativa. Pero si el ejercicio del derecho es abusivo y sale de las reglas puede tener, para aquel que lo ejerce, hasta consecuencias económicas fijadas por la Justicia o por el empresario citado en este caso. Nos parecía que involucrar, además de lo que señalaba la señora Senadora Dalmás, al sindicato en el acto de la responsabilidad de avalar una actitud, nos daba elementos para que la atenuación de la discrecionalidad del trabajador individualmente considerado tuviera un marco de garantía.

Nadie aspira a convencer al otro cuando hay posiciones tomadas, pero a efectos de que la información esté, debemos tenerla en su globalidad.

SEÑOR LARRAÑAGA.- Creo que lo que motivó la interrupción del señor Senador Michelini fue la expresión del representante de la Cámara empresarial en el sentido de preguntar qué pasa en esta legitimación activa cuando el trabajador quiere hacer un reclamo y no tiene sindicato. En tal sentido, creo que esta disposición es inconstitucional porque rompe el principio de igualdad de los trabajadores frente a la propia ley. Pero además, me parece increíble -y lo digo con todo respeto- lo que ha expresado la señora Senadora Dalmás en cuanto a que el sindicato sea el filtro de las potenciales demandas; me parece absolutamente increíble que el sindicato ahora sea el juez del reclamo del trabajador. Creo que es algo totalmente equivocado. Incluso ello opera por la otra vía: si hay un reclamo de un trabajador que no tiene sindicato, el estímulo es a crearlo. Así se trate de una empresa chica con pocos trabajadores, habrá que crear el sindicato con tal de gozar de la tutela de la ley.

SEÑOR MAILHOS.- Agradezco los aportes realizados. De todos modos, nos sigue quedando una duda. El texto dice claramente que la legitimación activa corresponderá al trabajador actuando conjuntamente con su organización sindical. En el mejor de los casos, de acuerdo con lo establecido por el señor Senador Michelini, se debe entender que el trabajador no tendrá el beneficio adicional. Eso me parece inequitativo y preocupante, sobre todo cuando estamos hablando de una Ley de Libertades Sindicales que debería ser muy respetuosa de todos los aspectos positivos y negativos de la libertad sindical, y no constituirse en un instrumento que pierda la neutralidad en favor de una de las posibilidades.

Para terminar con este aspecto, señalo que en la cuatripartita nosotros sugerimos la figura del liticonsorcio, porque nos parecía que era la manera de poder actuar conjuntamente y, sobre todo, de estar conjuntamente en las resultas del juicio. Nos parece que la mejor garantía para las partes es que el análisis de procedencia del reclamo lo haga el sindicato en el momento en que estampa su firma y estar en las resultas del juicio conjuntamente con el trabajador. Esa es una garantía suficiente y no la otra.

Con respecto al tema de la licencia sindical y su costo, indudablemente esto supone un costo adicional para las empresas. Por la generalidad con que este aspecto está establecido en este artículo, creemos que va a ser difícil cuantificarlo y ponernos de acuerdo. Es un tema que nos preocupa, que no figuraba en el proyecto original y que viene a contemplar nuevamente la aspiración del sindicato.

Vamos a dejar las referencias de si constituyen un estímulo o no en el tema de las PYMES y en el de las nacionales y las extranjeras para que las desarrolle el ingeniero Apud.

Sin embargo, quiero mencionar algo que me preocupa que son, fundamentalmente, los giros idiomáticos que se establecen en el artículo 8º. Estimo que rompen con el equilibrio a que hacíamos referencia en tanto refieren a los representantes de los trabajadores que actúan en nombre de los sindicatos. Me pregunto si estos derechos los tienen los representantes de los trabajadores que no actúan en nombre de un sindicato; si no los tienen, ésta es otra discriminación. Me refiero a una empresa en la que no hay sindicato.

SEÑOR PRESIDENTE.- ¿Quién va a poner un cartel?

SEÑOR MAILHOS.- El grupo de trabajadores de la empresa. Hay manifestaciones de los trabajadores que no se expresan necesariamente en un sindicato y que pueden ser colectivas.

(Dialogados)

Nosotros en esto somos muy respetuosos de la pluralidad de opiniones. En ese sentido, nos preocupa la interpretación que induce este giro idiomático del artículo 8º, que para nosotros también está afectando la igualdad entre los propios trabajadores.

Espero haber respondido las preguntas de los señores Senadores.

SEÑOR APUD.- Represento a la Cámara de la Construcción del Uruguay.

Uno de los aspectos que más nos preocupa, que es el cerno de este proyecto de ley, es la universalidad de la reinstalación.

A partir de que asistimos a la Comisión de Asuntos Laborales y Seguridad Social de la Cámara de Representantes -donde fuimos invitados para opinar sobre el tema- hemos hecho especial hincapié en este punto, porque consideramos que la consagración de la universalidad de la reinstalación va a implicar necesariamente una cuasi inmunidad y una cuasi inamovilidad del funcionario privado. Como decíamos en aquel entonces, lo seguimos sosteniendo y lo reiteramos acá, probablemente, eso va a generar cierta seguridad para los funcionarios privados -como para los públicos- que hoy tienen empleo y un fuerte aumento del perfil de inaccesibilidad al empleo de los trabajadores que hoy no lo tienen.

Este tipo de rigideces, en definitiva, aumenta el desempleo y cuestiona fuertemente la capacidad de la dirección de la empresa para administrar sus recursos humanos. A lo largo de todo este proceso, en forma sistemática alertamos sobre este peligro que ahora vemos que, lamentablemente, queda consagrado en esta modificación del proyecto de ley.

Más allá de otras consideraciones que desde el punto de vista legal hemos hecho muy bien a través del documento y de la intervención del doctor Mailhos, este es el cerno de nuestro cuestionamiento a este proyecto de ley. Creemos que en un plazo que no va a ser de algunos meses -probablemente sea de dos o tres años- este ingrediente va a paralizar la creación de empleo en el país.

La pregunta relativa a la inversión, naturalmente, está asociada a la anterior. Creemos que también representa un fuerte desestímulo a la inversión, porque habrá notorios retrasos en la decisión de tomar nuevos empleados y de realizar nuevas inversiones como consecuencia de la dificultad que va a existir para administrar los recursos humanos en cada empresa.

Por último, quiero hacer referencia a un tema que pensamos que ha sido eliminado a pesar de que nosotros reiteradamente propusimos que para las micro y las pequeñas empresas el tema de la reinstalación, sin duda alguna, iba a generar -claro está, de acuerdo a nuestra visión- problemas personales seguramente en muchos casos insalvables. Por ejemplo, en un bar en el que trabajan el propietario y dos empleados, si un Juez decide la reinstalación de una persona despedida, no sabemos qué va a ocurrir con la relación de esa persona y el dueño.

Finalmente, quisiera pedir al señor Senador que reitere la pregunta relacionada con las empresas nacionales y extranjeras, porque no la entendimos cabalmente.

SEÑOR ALFIE.- En la exposición se puso especial énfasis en que esto representaba un mayor obstáculo para las empresas nacionales que para las extranjeras. Queremos saber cuál es la razón por la cual se hace esa aseveración; nosotros podemos tener nuestra explicación, pero deseamos conocer la que manejan quienes efectivamente lo han dicho.

SEÑOR FOSTIK.- Exactamente, el texto al que se dio lectura dice que no otorga señales convincentes para la canalización de la inversión, especialmente nacional.

¿Por qué hacemos esta distinción? En una reunión similar a esta en la Comisión de Industria me tocó intervenir por el tema y voy a reiterar lo que allí dije, porque tengo la versión taquigráfica. Expresé en esa oportunidad: "Cuando decimos que una sanción como la que se prevé va a afectar las inversiones, no es interpretado como lo queremos decir. La inversión es lo que vuelca cualquier empresa al no retirar los dividendos que tiene en ella, sin importar el tamaño de la empresa, desde la unipersonal en adelante. Normalmente, cuando hablamos de inversor y de inversión se piensa en Botnia, pero no es la única que da trabajo al país. Entonces, me queda la preocupación de no haber podido hacer los aportes por este tema".

Realmente no pensamos que el proyecto haga distingos a la hora de ahuyentar a alguien. Es más; creo que las empresas de gran porte y que vienen de Europa viven en un contexto distinto, en donde quizás tengan regulaciones similares a esta y tal vez puedan no incomodarle tanto, como a la reinversión diaria que hace el pequeño empresario, que es la gran mayoría en este país y al que pensamos que va a afectar más duramente este proyecto.

SEÑOR MOREIRA.- Escuchaba al ingeniero Apud cuando hablaba de los efectos, un poco mediatos, de la segura aprobación de este proyecto de ley. Ya existe un microclima creado desde la instalación de los Consejos de Salarios y desde que esta discusión comenzó en la Cámara de Representantes y luego en la Comisión cuatripartita respecto del tema de fuero sindical.

Quisiera saber si en la interna de las empresas -se lo pregunto a ustedes que representan a todo el empresariado nacional- ya se ha notado algún cambio cualitativo en el relacionamiento entre los empresarios y los trabajadores.

Ustedes hacen alusión aquí a que podría perjudicarse la autoridad y que podría verse afectada la capacidad de mando y de dirección del empresario. Lo cierto es que, al haber mayorías absolutas del partido de Gobierno, todos descontamos que se va a aprobar esta tarde el proyecto de ley que viene de la Cámara de Representantes o el sustitutivo. Por supuesto, esto lo saben los trabajadores y los empresarios, a pesar de que pudieron pensar que se podría haber introducido alguna modificación más en la dirección que ustedes sostienen en este documento.

Me gustaría saber si han notado diferencias cualitativas en el relacionamiento, en términos generales, es decir si se pudo haber afectado esa autoridad y autonomía en la dirección que normalmente tienen los empresarios.

SEÑOR APUD.- Con respecto a este tema, es muy difícil saber si los síntomas que estamos viendo están más relacionados con este tema o con la anulación del decreto que permitía, a la fuerza pública, desocupar lugares de trabajo. En principio, hemos encontrado un aumento muy importante de las dificultades en algunas empresas a raíz de la eliminación del decreto que permitía la desocupación por parte del Ministerio del Interior. Las dificultades que han aparecido han llevado -todos lo sabemos- a que una

estación de servicio haya cerrado definitivamente con el contrasentido de que el trabajador despedido en esa oportunidad es el único que quedó con trabajo, mientras que todos los demás han quedado sin empleo. En un primer momento lo atribuíamos más al tema de las desocupaciones que al proyecto de ley porque, naturalmente, las consecuencias del mismo se van a empezar a ver a partir de que sea aprobado.

SEÑOR GALLINAL.- A los efectos de cerrar el análisis de este proyecto de ley con la delegación que nos visita, quisiera señalar que en la mañana de hoy le hice algunas preguntas al señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social relacionadas con las disposiciones de los artículos 2º y 3º.

En mi opinión, la introducción de los procesos extraordinarios y las formas de la acción de amparo, en un juicio de estas características, es un tema muy delicado. Además, pienso que el proyecto de ley no aclara en qué medida se mantiene vigente la legislación ordinaria en materia laboral. Digo esto porque, en mi opinión, de acuerdo con lo que surge del proyecto de ley, hoy o mañana perfectamente se puede aducir cosa juzgada como consecuencia de una acción entablada a través del proceso extraordinario. Eso impediría que en el futuro, si se pretende despedir a un empleado por otras razones, no prospere su defensa tanto en el proceso extraordinario como en la acción de amparo, porque se va a aducir la calidad de cosa juzgada.

El señor Ministro respondió que no se hace responsable de la redacción del proyecto de ley, y está bien. Pero también expresó que estos procesos se introdujeron en el proyecto de ley, a sugerencia de los empresarios, en las reuniones cuatripartitas. Según sus palabras, "fueron ellos los que nos sugirieron la posibilidad de recorrer el camino", no sé si del proceso extraordinario o de la acción de amparo. Quizás fue en otro contexto, en cuyo caso me gustaría saber cuál era ese contexto, en qué circunstancia ustedes propusieron, en la Cuatripartita, la posibilidad de introducir estos juicios extraordinarios y hasta qué punto mantienen esa opinión a la luz de la nueva realidad.

SEÑOR MAILHOS.- Agradezco la pregunta al señor Senador.

Quienes participamos de la Cuatripartita, sabemos que esto ni siquiera es como en las negociaciones comerciales que empiezan por los productos sensibles. Acá nosotros, como sector empresarial, hicimos un aporte por escrito. Se trata de un aporte sistemático, que procuraba abandonar las posturas de principios del sector empresarial para tratar de caminar al encuentro de las posturas del sector sindical y contemplar el proyecto con media sanción.

Como sector empresarial -ya lo hemos dicho- nos manifestamos a favor de la libertad sindical en el más amplio sentido, como base del régimen democrático. En ese sentido, no vemos ningún inconveniente en que se abandone el abstencionismo legislativo que ha tenido este país en este tema. Hubiéramos preferido que esto tuviera un carácter mucho más sistémico y que se involucrase a otros institutos, tan importantes como el que se pretende incluir en este proyecto de ley. Por tanto, es tan importante lo que está, como lo que no está. Nosotros queremos hacer hincapié en eso: en lo que no está.

Entonces, para ser concretos, a la pregunta del señor Senador, contestamos que el sector empresarial unánimemente ha rechazado este proyecto de ley, no comparte las manifestaciones del señor Ministro en el sentido de que este es un aporte de nuestro sector, porque si existió ese aporte fue en el marco de la propuesta entregada por escrito el 15 de setiembre, en ese contexto y la búsqueda de acuerdos. No tendría inconvenientes, pero sería muy largo explicar toda la propuesta, por lo que desde ya adelantamos que podemos dejarla por escrito.

SEÑOR PRESIDENTE.- La Presidencia se compromete a repartir esta propuesta. Aclara, además, que en la cuatripartita había representantes de todos los partidos políticos que tienen representación parlamentaria. Pensábamos que estaba en poder de todos los Legisladores pero, de todos modos, lo podemos repartir.

SEÑOR MAILHOS.- Si la Comisión lo entiende pertinente, no tengo ningún inconveniente en explicar este punto. De todos modos, nos gustaría hacer hincapié en lo dicho recientemente.

Como creemos que este es un tema muy importante para el sector empresarial, consideramos que debería haberse hecho un mayor esfuerzo en aras de lograr un consenso verdadero. Hoy por hoy, si se cumplen algunos augurios manifestados en Sala y esta iniciativa se convierte en ley, estaremos asistiendo a una ley que será impuesta en contra del pensamiento y de la voluntad del sector empresarial. Y nosotros, como sector integrante de la sociedad civil, la acataremos -como lo hará cualquier ciudadano en un régimen democrático- pero no vamos a cesar de hacer los llamados a responsabilidad a quienes están imponiendo una ley que no es querida por el sector.

SEÑOR LARRAÑAGA.- Queremos hacer una pregunta con respecto a cómo valoran las Cámaras el literal g) del artículo 3º del proyecto de ley que tenemos a estudio, que expresa: "La parte demandante estará exonerada del pago de tributos y costas".

En esta Comisión, cuando estaba el señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social, se dijo que la legitimación activa se complementaba con la organización sindical porque era una especie de garantía contra cualquier reclamo. Sin embargo, este literal g) se da, precisamente, de bruces contra ese argumento, porque esto es un estímulo al "por si pega", es un estímulo al reclamo generalizado. Y, seguramente, esto lo vamos a ver porque esta discusión tiene un vuelo cortito. Es más; dentro de un año seremos nosotros los que pidamos la integración de esta Comisión de Asuntos Laborales y Seguridad Social integrada con la de Hacienda a efectos de valorar la aplicación de esta iniciativa legal. En ese momento van a poder apreciar la cantidad de acciones de amparo y de procedimientos extraordinarios que va a haber por parte de los integrantes de los sindicatos.

Por otra parte, quiero saber cómo se perfecciona la legitimación activa en el caso de lo establecido por el literal d) del artículo 2º, cuando dice: "los trabajadores que hubieran realizado actividades conducentes a constituir un sindicato" y continúa la redacción. En ese caso, no hay sindicatos porque hay trabajadores tendientes a su constitución.

Concretamente, me gustaría saber cómo se valora esta ruptura del principio de igualdad entre las partes. Planteo esto porque, de antemano, la parte demandante está exonerada del pago de tributos y costas. De esta forma, se estaría dejando la puerta abierta a un reclamo indiscriminado. Esta es la valoración que hago yo, como abogado que fui, porque no estoy en actividad y no soy constitucionalista, laboralista ni nada por el estilo.

SEÑOR MAILHOS.- Nosotros nos hemos referido a múltiples disposiciones del proyecto de ley modificativo de la Cámara de Representantes, en tanto entendemos que rompe con el principio de igualdad ante la ley de los ciudadanos, en este caso, de los trabajadores.

Quizás este sea otro más de los aspectos que está haciendo esta discriminación positiva. Para algunos de nosotros esta iniciativa -tal como hacía referencia el ingeniero Apud- representa un golpe importante al poder de dirección del empresario, que quedará reducido -porque puede darse la situación- a ser, simplemente, el Gerente de Recursos Humanos de los sindicatos.

Nosotros también queremos hacer referencia a que en los últimos tres años, las denuncias por despidos antisindicales no han superado los diez casos. En el 2005 ya tenemos 50 denuncias que estarán en trámite de solución. Para nosotros este proyecto de ley, como resultado de algunas de sus disposiciones, se constituiría en una suerte de ley de sindicalización obligatoria. Decimos esto porque las señales y la discriminación positiva que se dan van en ese sentido. Lo mismo ocurre con el tema relativo a la retención de la cuota sindical, al que no hicimos referencia, pero que es algo que nosotros entendemos que no puede ser materia de ley sino de negociación colectiva. Con relación a esto hay que destacar que no se establece un tope y es una temática que genera profunda preocupación en el sector empresarial, puesto que se encuadra dentro de las disposiciones que, como digo, podrían hacer pensar que este proyecto de ley contiene elementos y señales muy firmes en pro de la sindicalización obligatoria.

Para terminar, quiero agregar que todos nos hemos perdido la oportunidad de llegar a acuerdos profundos en un tema trascendente para el país. En el caso de sancionarse este proyecto de ley, se hará sin el acuerdo de uno de los sectores, por las razones expuestas en Sala.

SEÑOR PRESIDENTE.- Me gustaría aclarar algunos aspectos, en la medida que la ley tiene iniciativa de la Cámara de Senadores. Entiendo que hay ciertas cosas que pueden quedar por el camino y que no se ajustan -por lo menos desde mi punto de vista- a la realidad jurídica, si bien la discusión sobre el contenido la daremos en la Comisión y en el Pleno, en el momento en que sea necesaria.

Me interesa destacar que el trabajador siempre está eximido de pagar tributos. Esto se ha dado en el pasado, ocurre en la actualidad y así ha sido desde que existe el Derecho Laboral. Digo esto para que el tema quede claro; sucede ante cualquier reclamación.

Por otro lado, este proyecto de ley implica una discriminación positiva y ninguna ley que vincule el Derecho colectivo al individual debe ser separada de los principios que rigen el Derecho del trabajo, con respecto al cual, uno de los ejes centrales es el principio protector. Con respecto al proyecto de ley tengo claro que se podrá compartir o no y no me interesa entrar en el fondo de esa cuestión, pero sí creo que si la ley rige para el Derecho del trabajo y es un aspecto del Derecho colectivo del mismo, por lo menos, a efectos de realizar un análisis jurídico, se deben utilizar los principios que rigen la materia.

SEÑOR MAILHOS.- Agradezco el comentario que ha realizado el señor Presidente porque enriquece la reflexión. En este sentido, deseo hacer un solo comentario. En estos tiempos hablamos mucho de Derecho y de ejercitar los derechos y, por ello, también nos gustaría que en el Parlamento se hiciera hincapié en el cumplimiento de las obligaciones. ¿En qué sentido digo esto? Si estamos hablando de un proyecto de ley de libertad sindical, no tratemos de regular los sindicatos de forma elíptica. Si queremos regular los sindicatos o la sindicalización, establezcamos un proyecto de ley en ese sentido.

SEÑOR FOSTIK.- Simplemente me interesa hacer una reflexión en el sentido de que en momentos en que este proyecto de ley se está debatiendo para intentar su sanción complementaria, hemos atravesado el primer semestre de negociación colectiva en los consejos de salarios, después de mucho tiempo de no realizar este ejercicio. Por supuesto todos estamos faltos de entrenamiento y el resultado se puede medir con las palabras expresadas hace pocos días por el señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social y por las expuestas el fin de semana pasado por el Director Nacional de Trabajo.

EL señor Ministro decía que los afiliados al PIT - CNT habían pasado de ciento nueve mil -este es el número que mentalmente recuerdo- a dos veces y media más en el período y, aunque no precisó la cifra, se puede hacer la cuenta.

A su vez, el Director Nacional de Trabajo reconoce que se han constituido trescientos ochenta y tres nuevos sindicatos en este período y que, en ese lapso de tiempo, hubo setenta acciones de despido; recalco que fueron acciones y no despidos. Nunca pudimos comprobar cuántos despidos fueron pero, por las informaciones que tenemos, estimamos que son menos de una docena o decena. Realmente, hemos atravesado un período de bastantes alteraciones sin una ley de fueros ya que lo único que existía era el fuero aplicado a través de la administración del Ministerio -aplicando mano dura- y el resultado fue que se crearon trescientos ochenta y tres sindicatos, no ha habido despidos masivos y no se justificaría de ninguna forma arriesgar a fomentar la industrialización del juicio con un proyecto como el que se va a votar, en estas condiciones.

SEÑOR ALFIE.- Quiero hacer una pregunta que tiene que ver con el primer inciso del artículo 1º. Al final de ese inciso se habla de que es absolutamente nula cualquier discriminación que tienda a menoscabar la libertad sindical de los trabajadores en relación con su empleo o con el acceso al mismo. Pregunto qué es lo que se entiende por la palabra "acceso"; si un llamado público es un acceso podría darse la posibilidad de que alguien pueda presentarse ante el Juez diciendo que fue discriminado porque hace diez o quince años fue dirigente sindical y se fue bajo determinadas circunstancias. Entonces, esta persona se podría presentar ante un Juez, para ver si lo toman, porque entiende que no ganó ese concurso o llamado en función de su actividad sindical previa.

SEÑOR IRRAZABAL.- Quiero ratificar el hecho de que esta es otra de las preocupaciones del sector. Si nosotros tomamos en consideración que hay dos procedimientos, uno extraordinario y otro mucho más sumario, rápido y ágil como el recurso de amparo, es difícil imaginarse que un Juez, un Magistrado pueda -no dudamos de su capacidad- en un tiempo sumarísimo y teniendo en cuenta las consideraciones del "management" moderno y de la moderna gestión empresarial, analizar la situación de ese trabajador que sostiene que le fue negado el acceso porque en alguna oportunidad participó de alguna actividad sindical, pronunciarse y "entenderlo" -dicho esto entre comillas- en minutos de análisis judicial. Con esto quiero decir que este tipo de situaciones como el acceso al empleo, que limita la toma de decisiones y provoca un proceso de recato en la toma de nuevo personal, se ve agravado porque, en definitiva, cualquier persona que vea frustradas sus expectativas legítimas de acceder a un puesto de trabajo, tiene todo el derecho, y tendría toda la posibilidad, de presentarse ante la Justicia para reclamar por ese puesto de trabajo que no le fue concedido. En este contexto estaría la reflexión que hacía hace unos segundos atrás sobre si el Juez o el Tribunal pueden en

cuarenta y ocho o setenta y dos horas entender o compartir la decisión de la empresa moderna sobre cuál fue la razón por la que el trabajador no fue tomado. Esto nos lleva a la conclusión -que hemos dicho en más de una oportunidad- de la "fosilización" del mercado de trabajo.

SEÑOR MOREIRA.- El documento del Consejo Superior Empresarial hace mención a las especiales circunstancias de los contratos a término, las suplencias y las pasantías. ¿Cuál es la situación en la que se encuentran los pasantes o los contratados a término que se afilien a un sindicato? ¿Quedarían amparados por los términos de este proyecto de ley y ese vínculo se convertiría en una relación laboral estable mediante ese procedimiento indirecto?

SEÑOR MAILHOS.- La respuesta es afirmativa, señor Senador.

SEÑOR PRESIDENTE.- Lo es en concepto del sector empresarial.

SEÑOR MAILHOS.- No sé a quién realizaba la pregunta el señor Senador.

(Dialogados)

A nuestro criterio, esos trabajadores podrían invocar la integración de la dirigencia sindical, y en ese caso verse favorecidos con esos beneficios adicionales.

Otro de los aspectos sobre el que queremos dejar constancia es que, lamentablemente, este proyecto de ley se va a aplicar exclusivamente en el sector formal de la economía, por lo que se creará una diferencia aún mayor con el sector informal. Llamamos sector informal de la economía a ese algo más del 30% que se desarrolla en la ilegalidad, en donde no hay representación sindical -seguramente por este proyecto de ley tampoco la habrá- así como tampoco representación empresarial y en donde lamentablemente no funcionan eficazmente los controles del Estado.

De manera que se sigue separando el sector formal y el informal y, lamentablemente, se continúan dando señales inadecuadas para el desarrollo y la formalización de los emprendimientos en nuestro país.

SEÑORA DALMAS.- Quiero dejar constancia en la versión taquigráfica de mis disculpas ante la delegación que nos visita por la conducta manifestada por algunos señores Senadores de falta de respeto al uso de la palabra de los señores invitados, pues no la comparto.

SEÑOR PRESIDENTE.- Gracias.

La Comisión agradece la visita de los señores representantes del COSUPEM.

(Se retiran de Sala los representantes del COSUPEM)

(Ingresan a Sala los representantes del PIT - CNT)

SEÑOR PRESIDENTE.- En nombre de la Comisión les doy la bienvenida a los representantes del PIT - CNT. Han sido invitados para tratar la propuesta modificativa del proyecto de ley sobre libertad sindical, que tiene media sanción de la Cámara de Representantes.

SEÑOR RAMOS.- En primer lugar, quiero señalar que me acompañan los señores José Bermúdez, Jorge Mesa y el doctor Pomatta, en calidad de asesor del Secretariado Ejecutivo del PIT - CNT. Representamos a 500.000 trabajadores que al día de hoy están afiliados a nuestros sindicatos en todo el país.

Simplemente, queremos señalar algunos aspectos que nos parecen importantes -tanto desde el punto de vista de la Dirección del Secretariado Ejecutivo como de la Mesa Representativa del PIT - CNT- en lo referente al proyecto de ley que nos fuera enviado y que está a consideración de la Comisión.

En términos generales, estamos de acuerdo con el proyecto, más allá de que no es el que recibió media sanción de la Cámara de Diputados luego de haber transitado por un período de negociación en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que duró más de 60 días. Quiero señalar, además, que en esa oportunidad no llegamos a ningún acuerdo con el sector empresarial.

No voy a hacer el "racconto" de lo que sucedió durante esas conversaciones, pero quiero señalar que los argumentos que fueron esgrimidos públicamente por el sector empresarial son de dos tipos. Pero, en el fondo, el sector empresarial no está de acuerdo con la reinstalación de los trabajadores despedidos, sino que entiende desde el punto de vista práctico que si hay una ilicitud ésta debe ser remunerada económicamente. Por nuestra parte, entendemos -este es el punto de discordia esencial- que si hay un acto de despido o discriminación antisindical, debe ser nulo y reintegrado el trabajador que se ha despedido en todas las circunstancias.

Quisiéramos comentar algunos datos que me parecen importantes. El Convenio 98 de la OIT tiene 52 años y medio de aprobado en nuestro país. Se aprobó por este Parlamento pero nunca se puso en aplicación porque faltaban los mecanismos jurídicos correspondientes que interpretaran o que dieran claridad al Convenio. Sin embargo, y a pesar de que no fue de aplicación dicho Convenio desde el punto de vista de la justicia, alcanzamos los índices de desocupación más grandes de la historia en el último período de tiempo, los niveles de desempleo y subempleo más altos, los niveles de inversión privada más bajos del continente, y todo esto sin ley de fuero sindical. Cerraron empresas, ninguna por razones sindicales ni de fuero ni por la existencia de la protección a los militantes y delegados sindicales.

A nuestro entender, el proyecto que está planteado en la Comisión contiene, en términos generales, no sólo el fuero sino aquellas cuestiones que garantizan el normal desempeño de la libertad sindical. Si bien estas cosas pueden ser perfectibles, como central sindical entendemos que la iniciativa reúne en general lo que debe contener una ley de estas características. Lo más importante es que cualquier acto que sea antisindical -fundamentalmente los actos de despido, y en este caso el proyecto de ley es claro- es nulo y, al serlo, la reinstalación es lo que debe estar primando arriba de la mesa.

El sector empresarial posee una serie de instrumentos y herramientas para despedir trabajadores que continúan vigentes -ya que este proyecto de ley no los modifica- como despido por razones de mejor servicio, por reestructura, o lo que fuere. Justamente, cuando uno es despedido por razones antisindicales, el sector empresarial habla de la inamovibilidad cuando, en realidad, tiene todas las otras causales de despido que esta ley no modifica en absoluto y bajo ninguna circunstancia.

En términos claros, nos parece -a las pruebas objetivas nos remitimos- que es de vital importancia para el desarrollo de un derecho fundamental como la libertad de agremiación que exista una ley de estas características. A su vez, nos parece que el país -luego de casi 53 años de aprobado el Convenio 98 pero que fue inaplicado absolutamente en nuestro país- no puede decir que no progresó, no se desarrolló y no tiene más inversión privada que la que tiene hoy porque una ley de fuero sindical le impidió su crecimiento. Estuvieron 52 años y medio para demostrar que se podía invertir sin ley de fuero sindical y no lo hicieron. Por lo tanto, nos parece que lo que han planteado algunas Cámaras empresariales no es de recibo y que es el momento de que el país se ponga a tono con una norma de estas características.

La única corrección de texto que nosotros haríamos -simplemente para mayor claridad- está referida al artículo 2.1 del proyecto presentado. Después que dice "(art. 346 y 347 del Código General del Proceso)" dice: "El tribunal dispondrá, si correspondiere, el cese inmediato de los actos discriminatorios". A nuestro entender, allí debería terminar la frase porque el resto es innecesario. El punto 3, respecto a las razones, es claro, pero es la única objeción de texto que tenemos. El resto podría ser más o menos perfectible, pero en general estamos de acuerdo con el texto planteado.

SEÑOR LARRAÑAGA.- Antes de comenzar, queremos agradecer -al igual que lo hicimos con las anteriores delegaciones- la presencia de los integrantes del PIT-CNT, a quienes les queremos realizar una serie de preguntas.

En el literal d) del numeral 2.2 del artículo 2º se establece: "los trabajadores que hubieran realizado actividades conducentes a constituir un sindicato o la sección de un sindicato ya existente, hasta un año después de la constitución de la organización sindical;". Me gustaría saber cómo se puede compatibilizar esta disposición con el literal b) del artículo 3º al hablar de la legitimación activa para ejercerla en forma conjunta. Creo que si hay actividades tendientes a constituir un sindicato, obviamente no hay organización sindical que pueda complementar la legitimación activa.

SEÑOR POMATTA.- Este es uno de los juegos armónicos que tiene esta iniciativa. Efectivamente, está protegido no sólo el trabajador que es dirigente sino también aquel que organiza un sindicato por un determinado período. Esto le permite tener una cierta protección más allá del acto concreto de la organización del mismo. Cuando el texto expresa que ese trabajador deberá actuar conjuntamente con su organización sindical, la duda del señor Senador seguramente refiera a que si esa persona estaba organizando un sindicato, efectivamente aún no tiene un sindicato. Ahora bien; aquí no se dice que deba actuar conjuntamente con su sindicato sino con su organización sindical. En la aplicación de los principios de autonomía, los trabajadores se deben a la organización que ellos determinan y tienen la obligación de ajustarse a su estatuto. Nada impide que a un trabajador lo asista su organización sindical y que ésta sea su sindicato, su organización del ramo o, incluso, la Central de Trabajadores. Queremos aclarar que a nosotros también se nos generó esta duda pero después que lo analizamos, llegamos a la conclusión que siempre los trabajadores pueden actuar conjuntamente con su organización sindical.

SEÑOR RAMOS.- Con respecto a la pregunta del señor Senador Larrañaga, queremos agregar que tampoco tendría sentido que con una ley de libertad sindical el trabajador se presentara individualmente sin que su sindicato lo avale o alguna rama o la Central lo hiciera. Eso, prácticamente, no tiene sentido. Justamente, en nuestra opinión, este elemento elimina aquellos planteos de tipo individual que no tengan un correlato con la organización sindical. De esta forma, se eliminan un montón de problemas ya que para litigar se necesita la voluntad del individuo y del sindicato para avalarlo. Desde el punto de vista político, para nosotros es clarísimo que esta es la situación y la consideramos correcta.

SEÑOR GALLINAL.- Considero que el señor Ramos nos aclara aún más el alcance de la pregunta planteada por el señor Senador Larrañaga. Personalmente, les iba a preguntar si no se podía establecer la opción de que el trabajador pudiera comparecer en forma individual a iniciar esa acción. Evidentemente, no lo consideran pertinente en tanto para poder ampararse a una ley de fuero sindical consideran que es fundamental tener el respaldo del sindicato que dice si efectivamente es un dirigente sindical o ha sido objeto de despido como consecuencia de su actitud y de su acción por la representación que inviste.

La pregunta que quiero formular -creo que el señor Ramos planteó en sus justos términos el tema del debate- es si se hace lugar en nuestra legislación a la restitución obligatoria o si solucionamos el tema con una indemnización de carácter económico, que puede ser de cuatro, cinco, seis o diez veces el salario. Este es el tema fundamental.

Esto se viene discutiendo desde hace muchos años y creo que podríamos no estar tan lejos de la solución si no actuáramos con tanta aceleración en el tema. Pienso que, incluso, podría establecerse un régimen de restitución obligatoria. Se podría llegar a una solución en tanto esto se limite a los dirigentes sindicales y no se haga extensivo a todo aquel que forme parte de un sindicato. Me parece que ahí tenemos la gran diferencia.

En función de este fundamento, pregunto a nuestros visitantes si, a su juicio -y en caso de que la respuesta sea negativa, quisiera saber cuáles son las razones- una ley de estas características no puede volverse en contra de los propios trabajadores, sobre todo, en lo que tiene que ver con la generación de nuevas fuentes de trabajo. Es decir, si esto no va a terminar siendo un instrumento que limite al empleador en su decisión de incorporar nuevo personal y si no va a considerar tres veces el tema, preguntándose para qué va a seguir incorporando personal si ahora va a tener dificultades más grandes para poder despedirlo, en tanto la ley ampara a todo aquel que esté afiliado a un sindicato. Este es el aspecto negativo que le veo.

Esto me hace acordar mucho -ya que tenemos al señor Ramos aquí presente- a la discusión que se da siempre con el tema de la regulación de las tasas de interés porque en la medida en que vamos avanzando legislativamente en la regulación de este tema -o eso, al menos, es lo que pretendemos- lo que hacemos es elevar los costos del acceso al crédito por distintos mecanismos. Creo que todos somos conscientes de que esa realidad tiene lugar.

Me parece que en este caso estamos generando una nueva dificultad para la generación de nuevas fuentes de trabajo porque, evidentemente, los empresarios -basta ver la posición de los mismos en la comparecencia que recién tuvo lugar en la Comisión- van a tener una actitud mucho más reticente ante la posibilidad de incorporar nuevo personal a la luz de esta legislación.

En consecuencia -me pregunto si ustedes no tienen la misma inquietud- me gustaría saber si no creen que esto puede generar dificultades en ese sentido.

SEÑOR MESA.- Voy a ser breve porque, como decía el señor Senador Gallinal, este tema se está discutiendo hace una docena de años, por lo que estas inquietudes no surgen alrededor de este proyecto de ley.

Creo que, en general, una ley de estas características - si es una buena ley- no puede plantear una discriminación entre algunos trabajadores que pudieran organizarse en un sindicato, actuar sindicalmente y sentirse protegidos, de otros que no lo estarían de ninguna forma, básicamente, porque si surge una ley de estas características, tal vez la historia -que, a mi juicio, es buena- del movimiento sindical uruguayo se transformaría bastante, en tanto algunos individuos estarían protegidos en su actividad sindical mientras que la gran mayoría no. Esto motivaría un movimiento sindical y algunos dirigentes protegidos y otros con éxito, dado que la protección se puede ampliar infinitamente...

SEÑOR GALLINAL.- Eso no es lo que yo dije. De ninguna manera manifesté que había que proteger a algunos sí y a otros no, ni a determinados sindicatos. Esto está muy lejos de mi propósito y de mi filosofía.

Lo que señalaba es, en tanto estamos hablando de un fuero, es decir, de una protección especial, si no sería bueno pensar en una posibilidad que se ha instrumentado en otros países del mundo, por citar algunos, en Venezuela, Brasil y Chile, que tienen legislación de estas características.

En definitiva, a nosotros nos pasa lo mismo, los 130 miembros del Poder Legislativo tenemos fueros. ¿Por qué no le damos ese fuero a los 3:300.000 personas que habitan nuestro país? ¿Por qué el fuero lo debemos tener los Legisladores? Porque hay una razón de representatividad en función de la cual se otorga el fuero. A mi juicio, esas mismas razones son las que deberían obrar dentro del sistema sindical, pero no quería hacer esa división.

SEÑOR MESA.- Para nosotros una ley de protección sindical debe proteger a todos los trabajadores por lo que venía diciendo. Ese es nuestro razonamiento. La ley de protección sindical debe proteger a todos los trabajadores que decidan hacer actividad sindical. No obliga a todos los trabajadores a hacer actividad sindical, pero quien decida hacerlo en el uso de esa libertad debe ser protegido.

En la propuesta que nos han presentado y de la que ya dimos nuestra opinión, se dice que vamos a tener dos procedimientos: uno especial y acelerado claramente para las representaciones sindicales, para aquellos de quienes nadie duda que son dirigentes sindicales, representantes de los trabajadores en los centros de trabajo y delegados de los trabajadores en la negociación colectiva, y otro que va a ser más lento porque, en tanto un afiliado común puede emparejarse mucho con las circunstancias de un trabajador común, tiene que ser más lento para mirar con cuidado si efectivamente estamos ante un acto antisindical o ante una sanción o un despido de naturaleza de relación laboral fuera de la acción sindical.

A mi entender, ese doble procedimiento también es la respuesta a que los empresarios siguen guardando para sí los derechos que tienen de disciplina en el trabajo y de responsabilidad en la investigación de la organización del trabajo.

El segundo procedimiento da mayores garantías a todas las partes en el sentido de que efectivamente estemos ante un acto antisindical porque estamos ante un trabajador que simplemente está afiliado a un sindicato, que no asume una representación y no es claramente un miembro de la Dirección, por lo que cualquier despido o sanción podría considerarse un acto antisindical.

Nosotros estamos preocupados más que nadie por la situación de empleo del país. Lo otro, o sea, cómo pensamos la política económico-social y una serie de cosas más, es una respuesta difícil de dar en un proyecto de ley. Me da la impresión de que en una ley de protección sindical no se pueden dividir los problemas que el país tiene de inversión y de generación de empleo ni a favor ni en contra. No teníamos protección de la actividad sindical y existían porcentajes muy altos de desocupación y bajos niveles de inversión. Por lo tanto, no se va a perjudicar por una ley de estas características. En todo caso, esto habla bien de que tal vez leyes de estas características van a ir ganando otro tipo de inversión que va a convocar a otro tipo de trabajo, tal vez de mayor calidad, porque se exige un producto de calidad que va a requerir condiciones de trabajo de calidad.

A mi entender, leyes que protejan al trabajador y a la calidad del trabajo hablan bien de ir generando un marco para un mayor nivel de inversión y de generación de empleo y de trabajo, evidentemente, con otra calidad y otras características diferentes a las que tuvimos mayoritariamente en los últimos años.

SEÑOR BERMUDEZ.- Creo que lo que plantea el señor Senador Gallinal es de sustancial importancia. Ninguno de los artículos que aquí se plantean y el carácter que tiene para el PIT-CNT la creación de esta ley apuntan a la desestimulación de la generación de puestos de trabajo y la contratación de mano de obra. Por el contrario, estamos convencidos de que el desarrollo productivo del país va de la mano de reglas claras para todos, empresarios y trabajadores. Asimismo, estamos convencidos de que hay algunos empresarios que visualizan que la existencia de una organización sindical significa conflicto. Quienes están aquí -algunos somos viejos conocidos de parlamentarios que en los duros momentos que atravesamos estaban aquí y que a ciertos sectores de trabajadores nos dieron una buena mano para la conservación de los puestos de trabajo- saben que justamente no vivimos del conflicto, sino todo lo contrario.

Creemos que existiría la posibilidad -inclusive, esta ley abre ese camino- de tener reglas de juego claras donde todos sepamos cómo movernos en la cancha. Voy a poner un ejemplo. Como ustedes saben, en la salud privada -sector de actividad donde yo trabajo- la crisis ha dejado una pérdida de 2000 puestos de trabajo. Reitero que varios de los que están aquí presentes hicieron fuerza junto con los trabajadores para recuperar 1500 de ellos. Hoy hay aproximadamente una bolsa de trabajo de 500 empleados que no han recuperado el trabajo. Allí no se trata de un tema de sindicalización, sino de voluntad política de los empresarios frente a un proyecto que ni siquiera los obliga a consultar al registro de los trabajadores, por lo que no lo hacen. Cuando se cerraron las ocho mutualistas en los pasados cinco años, nadie preguntó si había o no sindicato, y la obligación de parte de los empresarios no existió. Se cerraron las mutualistas, los trabajadores quedaron sin empleo y la gente sin atención, pero no había nada que, de alguna manera, obligara a los empresarios. También podemos hablar de los empleos perdidos en la industria y de la crisis bancaria. No ha habido ley de libertad sindical; por lo tanto, en este país no hubo ninguna limitación a la inversión productiva y al desarrollo

del empleo. Sin embargo, la pérdida de puestos de trabajo -como señalaba el compañero Ramos al comienzo- ha sido brutal a lo largo y a lo ancho del país.

Creemos que esta iniciativa no sólo no va a limitar ni desestimular la generación de puestos de trabajo, sino que además, por el contrario, claramente, va a mostrar a todos los conceptos que les permitan saber dónde pararse y las reglas de juego para moverse.

SEÑOR RAMOS.- Señor Presidente: creo que la pregunta que hacía el señor Senador Gallinal tiene dos respuestas y un doble sentido en cuanto a cuestiones de principios básicos para nosotros, como movimiento sindical. Para ser más precisos, los actos antisindicales, de despidos antisindicales o de discriminación antisindical, atentan contra un derecho básico que es la libertad de sindicalización.

Por lo tanto, para nosotros, no debe existir excepción entre dirigentes y no dirigentes. Como prueba de ello, el artículo 1º del Convenio Nº 98 de la OIT, con claridad, incluye a todos los trabajadores, sin distinción de esta protección. Allí se dice que "1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.- 2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar ser miembro de un sindicato; b) despedir a un trabajador o perjudicarle en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo." O sea que desde el punto de vista de la sustancia...

SEÑOR MOREIRA.- Si no me equivoco, el Convenio Nº 98 fue aprobado por una ley del año 1952.

SEÑOR RAMOS.- Sí, fue aprobado el Convenio, pero nunca fue ejecutado.

SEÑOR MOREIRA.- No recuerdo que el mismo se refiera a la reinstalación del trabajador.

SEÑOR RAMOS.- Habla de la nulidad de los actos y su consecuencia es recrear la situación anterior al acto que se declara nulo, por lo tanto, se trata de la reinstalación. A nuestro entender, no hay duda de ello.

Ahora bien, voy a ser todavía más específico con respecto a este punto. La pregunta del señor Senador Gallinal, básicamente, refería a si es bueno o no. Creo que desde el punto de vista de nuestra posición de principios sobre este aspecto, no hay duda de que no puede haber situaciones de fondo distintas para dirigentes y no dirigentes.

De hecho, quiero decir dos cosas. En la búsqueda de empleo hoy en el Uruguay, en realidad, existe discriminación antisindical y nunca nadie movió un pelo. Por mi parte, me he cansado de concurrir a estas Comisiones del Senado y al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a denunciar, durante años, discriminaciones de todo tipo y puedo decir que el doctor Iturralde fue uno de los pocos que, siendo Director Nacional de Trabajo, se animó a decir con claridad que el Lloyds Bank discriminaba antisindicalmente. Después, eso fue revocado por el Presidente de la República y esa acción murió allí. Desde nuestra perspectiva, ustedes y nosotros vivimos esta situación todos los días. Tengo grabaciones -que les puedo suministrar- de compañeras mías, enviadas por quien habla a las consultoras que generan trabajo y allí, lo primero que se les pregunta es si se van a afiliar a un sindicato o no; lo segundo que se les dice es que si se afilian, no tienen carrera, lo que es bastante común dentro de las empresas.

Creo que eso es así y no sólo ocurre con los dirigentes aunque, obviamente, a mí no me lo dicen, pero sí a mis compañeros que ingresan a un Banco a trabajar o a decenas de lugares del país, donde esta es la realidad constante y cotidiana.

En cuanto a la segunda pregunta y a la respuesta que dieron Jorge Bermúdez y Jorge Mesa sobre si genera o no desocupación, quiero decir lo siguiente. Para nosotros es difícil discutir, porque se trata de una cuestión de principios, ya que no puede haber discriminación de ninguna naturaleza con un trabajador que se afilie al sindicato. Si vamos a los hechos, la prueba del nueve es que hasta ahora esto fue inexistente, porque no se aplicó nunca. Prácticamente, ningún trabajador fue reinstalado; hay una sola excepción en el país, que es un trabajador de COOPTROL despedido por razones sindicales que fue reinstalado, y me acuerdo de haberlo escuchado en la radio como un hecho novedoso. Desde el punto de vista de la prueba del nueve, reitero que hasta ahora esto no existió y, sin embargo, nunca habíamos alcanzado los niveles de desocupación que tuvimos en los últimos cuatro años.

¿Ustedes creen que este tema puede perjudicar en la promoción de empleo? Pienso que eso no va a ocurrir porque, normalmente, las situaciones generadoras de empleo, o no, responden a condiciones económicas generales del país, macro o micro, pero es común que un empresario tome su decisión en función de estos temas. De lo contrario, los países signatarios del Convenio 98, ¿dónde están? Nosotros tenemos signado dicho Convenio hace 53 años pero, reitero, no lo hemos cumplido. A nuestro entender, en principio no debería generar ningún problema de ese tipo, salvo que el sector empresarial utilice la única herramienta que no puede utilizar, que es el despido antisindical, como razón de despido.

Puede despedir por razones de mejor servicio, de reestructura o por razones de notoria mala conducta; es decir que puede hacer todo eso y, entonces, ¿por qué va a hacerlo por la única razón que no puede hacerlo, que es por un acto de discriminación? En mi opinión, el sector empresarial, en ese sentido, está profundamente equivocado y lo que les está pasando es un problema sustancial: lo que la enorme mayoría de ellos no tiene es una cultura de negociación con sus sindicatos. No la tiene, no la practica y esta iniciativa lleva a practicar una política de diálogo y de respeto hacia el otro. En general, eso no existió en la conducta de los empresarios en el Uruguay por décadas. Inclusive, en los sectores en donde hay costumbre de negociar, a veces hay desvíos de estas características; por ende, eso ocurre más donde ya los hay. Nos parece que el hecho de que genere o no empleo está mucho más relacionado con las condiciones económicas generales del país, macro y micro, que con este problema. Está mucho más emparentado con esas situaciones que con una cuestión de derechos básicos, como es esta. Para los ciudadanos, el derecho a la libertad de sindicalización, a nuestro entender, es un derecho básico.

Desde luego, no estamos planteando la obligatoriedad de que los trabajadores se afilien a un sindicato, pero el que lo quiera hacer, puede hacerlo con libertad y no va a ser discriminado, desde ningún punto de vista. Esa es una razón de principios para nosotros.

SEÑOR GALLINAL.- Va a ser discriminado si no lo hace.

SEÑOR RAMOS.- Les ofrezco -y reitero esto, para ser claro- la grabación de una entrevista que KPMG y Price Water-House Cooper le hacen a funcionarios que quieren ingresar a un Banco a trabajar. Creo que todos nosotros estamos muy lejos de sonrojarnos por las cosas que pasan, en materia de afiliación sindical, cuando un joven uruguayo va a pedir trabajo por ahí. Nos debería dar vergüenza de que esas cosas ocurran en el país, pero no nos da.

SEÑORA DALMAS.- Quería hacer una pregunta acerca de una realidad que se manejó repetidas veces aquí, en virtud de que hay un procedimiento de tutela especial -pese a que conozco la posición del PIT-CNT en cuanto a la universalización del Derecho, aunque no es ese el tema ahora- donde hay una lista de literales que abarcan, básicamente, a dirigentes sindicales, delegados o representantes de trabajadores en distintos ámbitos.

Acá se ha dicho que si se despide a un dirigente sindical, pero se prueba que hubo discriminación y hay cosa juzgada con respecto a que le asiste razón, no sólo se le reinstalaría en su lugar de trabajo, sino que eso se convertiría en una especie de coartada o de seguro antidesempleo "in eternun" para ese dirigente sindical, aunque cometiera otro tipo de faltas.

Esto me lleva a pensar -aunque me comprenden las generales de la ley- en la representatividad de los dirigentes sindicales y en que, para esgrimirla, en cualquier ámbito necesitan que sea real. En promedio, ¿cuánto tiempo tiene de mandato un dirigente sindical en este país? ¿Por qué tipo de vías o mecanismo se adquiere la representación sindical? Por supuesto, cuando hablo de representatividad, me refiero a elecciones.

SEÑOR MESA.- En mi opinión, en este momento alrededor del 98% o 99% de los sindicatos elige a sus dirigentes nacionales en elecciones cada dos o tres años y por voto secreto; en algunos casos con innovaciones, como ser a padrón abierto -como por ejemplo en el caso de la industria- y en otros, restringido a los afiliados del sindicato. En todo caso, estas son las modalidades que priman.

En tanto las elecciones se hagan cada dos o tres años y esta modalidad de participación de los trabajadores sea así, la duración del mandato dependerá de diversas situaciones, aunque algunos estatutos sindicales que conozco establecen que las reelecciones, por lo menos en lo que respecta a algunas responsabilidades, también sean temporales, en cuyo caso esas responsabilidades solamente se pueden tomar por dos o tres períodos y después hay que modificarlas.

El otro aspecto importante que quiero señalar es que no hay promedio, pero cuando se deja que la gente opine sobre su actividad y defina si está bien o mal, está abierto a recibir esos juicios.

SEÑOR LARRAÑAGA.- Quisiera hacer dos o tres puntualizaciones ante los delegados del PIT-CNT, para que no se diga que en su presencia no planteamos las interrogantes que nos llevan a aproximarnos con precaución a este proyecto de ley.

En primer lugar, se ha dicho acá que hace varias décadas que fue aprobado el Convenio Nº 98 de la OIT y que, sin embargo, no se ha impulsado un proyecto de ley para reglamentarlo. Se ha dicho también, que pese a ello hemos tenido cierres empresariales, pérdida de fuentes de trabajo, desocupación, etcétera, etcétera.

Eso es así, pero como argumento también se puede expresar que siempre es posible estar peor. De modo que puede utilizarse tanto por una parte como por la otra.

Este año la desocupación subió del 11,8% al 12,5%, y nadie puede asegurar que decisiones micro como éstas, no sean un desestímulo a la generación de trabajo. Se estuvo mal, pero se puede estar peor; esta es una realidad que puede ser compartida, en el sentido de que es una preocupación.

En segundo lugar, señalo que toda la línea de este proyecto de ley induce a una suerte de sindicalización cuasi obligatoria, porque el trabajador hará la cuenta de lo que más lo favorece y evidentemente le va a convenir estar en el sindicato, ya que va a tener una suerte de protección o de tutela adicional. No digo que esté bien ni que esté mal; me refiero hacia dónde puede orientarse.

En tercer término, si bien no practico la abogacía, estoy absolutamente convencido -lo vamos a ver a partir de la aprobación del proyecto de ley- de que habrá una enorme proliferación de juicios mediante el procedimiento común establecido en los artículos 346 y 347 del Código General del Proceso, porque seguramente va a haber una suerte de excepciones que, más allá de la legitimación activa -como se ha expresado y según como se mire- puede terminar siendo una garantía, un filtro de las demandas. También es cierto que la propia organización sindical va a tener una suerte de correlato, con el respaldo de lo que pueda ser la deducción de acciones que estén en el límite o que sean dudosas en la protección del procedimiento común. Me estoy refiriendo a aquellas situaciones generales que involucren a los trabajadores en el procedimiento común.

Era la puntualización que quería realizar, señor Presidente.

SEÑOR RAMOS.- Al señor Senador Larrañaga le gustaría que todos los ciudadanos votaran al Partido Nacional; a mí, como dirigente sindical, me gustaría que todos los trabajadores tuvieran un sindicato. No puedo negar mi vocación casi genética de que todos los trabajadores uruguayos tengan un sindicato; si así fuera, como sociedad viviríamos bastante mejor.

SEÑOR LARRAÑAGA.- No lo culpo por ello.

SEÑOR MOREIRA.- Quisiera hacer una consulta sobre un aspecto que no hemos considerado.

El señor Ramos decía que hay 500.000 trabajadores nucleados en la central sindical. En los artículos 6º y 7º se establece lo relativo a la retención de la cuota sindical y -sobre todo en el artículo 7º- se la ubica en el tercer lugar del orden de prioridades de las retenciones, después de la pensión alimenticia -que se realiza por orden judicial- y del Servicio de Garantía de Alquileres de la Contaduría General de la Nación. Hoy es algo voluntario, aunque algunos sindicatos cobran una cuota sindical, como quizás sucede con los de los Entes públicos y AEBU, entre otros. En lo que refiere a las organizaciones sindicales, quisiera saber cuál es el panorama actual en materia de cuota sindical, cuánto es aproximadamente -siempre y cuando no sea una información reservada- lo que hoy se recauda por ese concepto y cuál es la previsión de futuro. Si no escuché mal, las Cámaras empresariales manifestaron que se habían constituido 380 sindicatos nuevos en lo que va del año; no sé si la información es correcta o no.

Esto significa que, evidentemente, se va a producir un crecimiento importantísimo en los montos correspondientes a la cuota sindical y se obtendrá un volumen de dinero de gran importancia, que será manejado por las organizaciones sindicales. Con respecto a esto me gustaría saber cuál era la situación el año pasado, qué está sucediendo en este y cuál es la previsión que se hace luego de la aprobación de este proyecto de ley, que creo introduce un cambio muy importante. Evidentemente, ahora se crea un estímulo para la actividad sindical y para sus organizaciones. El señor Ramos dijo que tiene una propensión genética a crearlas, por lo que me pregunto qué pasará con estas retenciones.

SEÑOR MESA.- Una organización sindical uruguaya siempre va a ser pobre, aun con el aporte del millón de trabajadores activos afiliados a la Central y a sus sindicatos. Esto lo puedo asegurar, en primer lugar, porque la cotización de los trabajadores se divide en varias partes y a la Central solamente le corresponde $ 2 por afiliado. Como se puede ver, es muy poco. Aclaro que no voy a hacer un informe de finanzas porque no soy Secretario de Finanzas de la Central, pero sí puedo asegurar que es muy pobre.

Haciendo un análisis general podría decir que el crecimiento actual en materia de sindicatos no siempre se resuelve con las finanzas. Justamente, hemos reclamado la inclusión en este proyecto de ley de la retención de la cotización de los trabajadores a su sindicato, ya que a pesar de que muchos se afilian a su gremio y quieren que se les retenga de su salario la cuota correspondiente, las empresas se niegan a hacerlo. Esa es la razón por la que reclamamos la presencia de ese artículo en el proyecto de ley, puesto que entendemos que su inclusión es muy positiva para que un trabajador que opta libremente para que se le retenga la cuota respectiva, tenga esa posibilidad. En la actualidad se hacen retenciones para distintas cooperativas o para el servicio fúnebre y por eso también nos parece que es justo que cuando el trabajador decide que se le retenga el aporte para su sindicato, se haga.

SEÑOR MOREIRA.- No estamos cuestionando eso.

SEÑOR MESA.- En lo relativo a cuánto va a fortalecer o a contribuir al crecimiento, quiero aclarar que son los trabajadores quienes tienen esa información y es a ellos a quien corresponde dársela; a ellos se debe dar cuenta de cómo se administran los fondos de los sindicatos, cuáles son los montos y en qué se gastan porque, entre otras cosas, son ellos quienes optan libremente para que se cotice de su salario y se vierta al sindicato.

Creemos que el panorama es de crecimiento de la afiliación sindical -es lo que está sucediendo al día de hoy- lo cual es muy diferente a cuánto cotizan los sindicatos, básicamente por la falta de retención por parte de las empresas. También, a futuro, prevemos que se va a dar un nuevo crecimiento de los sindicatos como consecuencia de la inclusión del artículo que hemos mencionado en este proyecto de ley, que determina una chance mayor para que puedan funcionar.

Por otro lado, hay que tener en cuenta que los sindicatos tienen mucho para hacer. Por ejemplo, algunos de los más fortalecidos desde el punto de vista financiero, tienen -y nosotros creemos que está muy bien; lo saludamos y ojalá todos tuviéramos esa posibilidad- jardines de infantes para los hijos de los trabajadores, ofrecen la posibilidad de que sus afiliados puedan practicar deporte o cuentan con colonias de vacaciones. Creemos que sería muy bueno que todos los sindicatos -gracias al estado de sus finanzas- ofrecieran estos beneficios y estas actividades para el trabajador y su familia. Todo esto está fuera del ámbito del conflicto o de la movilización, aspecto que siempre se argumenta cuando se discute este tipo de proyectos de ley.

En consecuencia, ojalá el movimiento sindical tuviera la posibilidad de discutir cuánto ingresa, por qué mecanismos y si son obligatorias o no las cotizaciones de las empresas y de las Cámaras empresariales. También sería bueno que pudiéramos estar informados de todo eso porque, junto con los procesos de elección, debe ser uno de los temas más ocultos en este país.

La verdad es que he tenido conocimiento de que, enganchados con compras o licitaciones públicas, hay mecanismos de cotización obligatoria a las Cámaras empresariales, que no surgieron de una ley de promoción de las organizaciones empresariales, sino de leyes relativas al comercio y a las compras públicas. El hecho es que esos mecanismos existen y, por primera vez, tendremos la posibilidad de que, si un trabajador decide libremente cotizar, la empresa le retenga lo que corresponda de su salario y haga los aportes correspondientes.

Por otra parte, y en cuanto a las decisiones personales, tiene que estar definido en la jerarquía de retención, la cotización sindical.

SEÑOR PRESIDENTE.- Agradecemos la presencia de la delegación del PIT - CNT.

(Se retiran de Sala representantes del PIT- CNT)

SEÑOR MICHELINI.- Creo que estamos en condiciones de votar artículo por artículo tomando el proyecto modificativo, que en el repartido se ubica a la derecha.

Propongo que en el artículo 2º se cambie "Proceso común" por "Proceso general" y que en lugar de figurar como puntos "2.1" y "2.2" lo hagan como "1" y "2". En lo que respecta al resto del articulado, creo que estaríamos en condiciones de votar tal como está el proyecto modificativo presentado por distintos Senadores del sector de Gobierno.

SEÑOR ALFIE.- Consulto si en el artículo 6º vamos a dejar como está el comienzo del segundo inciso, que dice "El porcentaje a descontar", o lo vamos a cambiar por la expresión: "El monto a descontar", etcétera.

SEÑOR ANTOGNAZZA.- Eso será fruto de acuerdo entre las partes.

SEÑOR PRESIDENTE.- Creo entender que hay una propuesta de modificar en el artículo 6º la expresión "El porcentaje a descontar" por "El monto a descontar".

Si no se hace uso de la palabra, se va a votar.

(Se vota:)

8 en 8. **Afirmativa.** UNANIMIDAD.

Hay una propuesta del señor Senador Michelini relativa al artículo 2º, numeral 2.1, para modificar "Proceso común" por "Proceso general". Si no se hace uso de la palabra, se va votar.

(Se vota:)

8 en 8. **Afirmativa.** UNANIMIDAD.

Otro cambio a realizar es, en lugar de figurar como numerales "2.1" y "2.2", establecer numerales "1" y "2". Se va a votar.

(Se vota:)

8 en 8. **Afirmativa.** UNANIMIDAD.

SEÑOR PRESIDENTE.- Se va a votar el proyecto de ley artículo por artículo.

SEÑOR COURIEL.- Solicito que se vote en bloque.

SEÑOR PRESIDENTE.- Hay una propuesta del señor Senador Couriel de votar el proyecto de ley modificativo en bloque.

SEÑOR ALFIE.- Excepto el artículo 11.

SEÑOR PRESIDENTE.- Se van a votar los artículos 1º a 10.

(Se votan:)

8 en 9. **Afirmativa.**

Se va a votar el artículo 11.

(Se vota:)

9 en 9. **Afirmativa.** UNANIMIDAD.

Sólo resta designar miembro informante.

SEÑOR MICHELINI.- Propongo que el miembro informante sea el señor Presidente de la Comisión, el señor Senador Ríos.

SEÑOR PRESIDENTE.- Muchas gracias.

SEÑOR COURIEL.- Quiero señalar que en la sesión del Senado del día de la fecha voy a plantear que este tema sea considerado como primer punto del orden del día, porque los plazos son limitados y hoy tiene que ser elevado a la Cámara de Representantes.

SEÑOR PRESIDENTE.- Se levanta la sesión.

(Así se hace. Es la hora 13 y 37 minutos)